

2024-2025

Diplôme d'État de Sage-femme

Mémoire de fin d'études

**LA RÉORIENTATION
PROFESSIONNELLE VERS LE MÉTIER
DE SAGE-FEMME : MOTIVATIONS,
DÉFIS ET IMPLICATIONS.**

Une méthode qualitative

SONIA ROBE

Sous la direction d'Aurore Chardonnet

Jury

Mylène TATEOSSIAN : présidente

Anne-Laurence PENCHAUD : membre

Elodie NETIER HERAULT : membre

Noémie LEROY : membre

Soutenu publiquement le 24 Avril 2025

AVERTISSEMENT

L'université n'entend donner aucune approbation ni improbation aux opinions émises dans les travaux des étudiant·es : ces opinions doivent être considérées comme propres à leurs auteurs.

ENGAGEMENT DE NON PLAGIAT

Engagement à signer et à joindre à tous les rapports, dossiers, mémoires ou thèse

Je, soussignée Sonia ROBE

déclare être pleinement consciente que le plagiat de documents ou d'une partie d'un document publié sur toutes formes de support, numérique ou papier, constitue une violation des droits d'auteur ainsi qu'une fraude caractérisée. En conséquence, je m'engage à citer toutes les sources que j'ai utilisées pour écrire cette thèse / rapport / mémoire.

signé par l'étudiante le 18/ 03 / 2025

REMERCIEMENTS

Un grand merci,

A Aurore Chardonnet, ma directrice de mémoire, pour votre disposition, vos conseils et votre soutien tout au long de la rédaction de mon mémoire.

A toute l'équipe pédagogique de l'école de sage-femme d'Angers, pour votre soutien et votre accompagnement durant ma formation.

A ma famille, plus particulièrement à mon conjoint et mes enfants pour leurs encouragements et la patience durant ces années d'études. Merci pour votre amour, votre réassurance pendant mes moments de doutes. Je n'aurais pas réussi sans vous.

Aux participantes de cette étude, pour le temps consacré et les échanges enrichissants.

Aux sages-femmes qui m'ont formé et accompagné durant ma formation, merci pour tout.

GLOSSAIRE

Reconversion professionnelle.

Transition volontaire ou contrainte d'un individu d'un secteur d'activité vers un autre, impliquant une redéfinition de son identité professionnelle et de ses compétences (Dubar, 2011). Ce processus peut être motivé par des facteurs personnels (quête de sens, aspirations) ou externes (conditions de travail, évolutions du marché).

Parcours professionnel atypique.

Désigne un itinéraire professionnel non linéaire, dans lequel une personne a exercé dans un secteur d'activité sans lien direct avec son métier actuel. Dans le cadre des études de sage-femme, ce terme s'applique aux étudiant·e·s ayant occupé un autre emploi avant d'intégrer la formation (Négroni, 2009).

Quête de sens au travail.

Besoin d'un individu de percevoir son travail comme utile, aligné avec ses valeurs et source d'épanouissement personnel et professionnel (Baumeister & Vohs, 2002). Ce concept est central dans les reconversions vers les métiers du soin et de l'accompagnement. C'est une réflexion personnelle

Transition identitaire.

Processus psychologique par lequel une personne modifie la perception qu'elle a d'elle-même en fonction de son nouveau rôle professionnel. Ce concept est particulièrement observé chez les individus en reconversion vers des métiers vocationnels (Ibarra, 2003).

Passerelle vers les études de sage-femme.

Dispositif permettant à des titulaires de certains diplômes (sciences de la santé, ingénierie, psychologie, STAPS, etc.) d'accéder directement en deuxième ou troisième année des études de maïeutique, sous réserve de réussite à une sélection spécifique (Ordre des Sages-Femmes, 2023).

Motivation intrinsèque.

Désigne une motivation qui provient d'un intérêt personnel et d'un sentiment d'accomplissement, sans recherche de récompense externe. Dans le cadre des reconversions, elle est souvent liée à la quête de sens et au désir d'un travail ayant un impact positif sur les autres (Deci & Ryan, 1985).

Work-life balance.

Ou équilibre entre vie professionnelle et vie personnelle, désigne la capacité d'un individu à concilier de manière satisfaisante les exigences de son travail et celles de sa privée, familiale ou personnel.

SOMMAIRE

Avertissement	2
Engagement de non plagiat.....	3
Remerciements	4
Glossaire	5
Sommaire	7
Introduction	9
MATÉRIEL ET MÉTHODE.....	12
1. Population.....	12
2. Recrutement	12
3. Recueil et analyse de données.....	12
RÉSULTATS.....	14
1.Caractéristiques de l'échantillon.....	14
2.Les motivations initiales.....	16
3.Les déclencheurs de la reconversion.....	18
4.Défis et obstacles rencontrés.....	20
5.Soutien familial et social	21
6.Satisfactions et projections	21
DISCUSSION.....	23
PERSPECTIVES	35
CONCLUSION	38
Annexes	39
Annexe 1 : Questionnaire	39
Annexe 2 : Retranscription de l'entretien de la participante 3	41
Bibliographie	50
Table des tableaux.....	53

Table des matières.....54

Résumé 56

Abstract 57

INTRODUCTION

Dans un contexte de transformations socio-économiques majeures et d'évolution constante du marché du travail, la reconversion professionnelle est devenue un phénomène de plus en plus courant en France. Selon France Compétences (2022), environ 17 % des salariés du secteur privé ont entamé une reconversion professionnelle ces dernières années, et cette tendance ne cesse de croître.(1) Bien que la reconversion concerne souvent les cadres en quête de sens et de meilleures conditions de travail (APEC, 2021)(2), elle touche également une proportion importante de non-cadres, qui cherchent à échapper à la précarité, à trouver une stabilité professionnelle ou à améliorer leur qualité de vie (France Stratégie, 2022).(3) Parmi les secteurs les plus attractifs pour ces reconversions, les métiers du soin figurent en bonne place, notamment celui de sage-femme.

Traditionnellement perçu comme une vocation, le métier de sage-femme attire désormais un nombre croissant de personnes issues d'autres secteurs professionnels. En 2023, une enquête menée par l'Ordre National des Sages-Femmes révélait que 15 % des nouvelles recrues dans cette profession avaient un parcours atypique, c'est-à-dire qu'elles avaient exercé une autre profession avant de se réorienter vers la maïeutique.(4) Ces reconversions concernent des profils variés : ingénieurs, enseignants, coachs sportifs ou professionnels du commerce qui, après un parcours initial sans lien direct avec la santé, choisissent de reprendre des études pour intégrer une profession centrée sur l'accompagnement des femmes et la périnatalité (AH Accompagnement, 2023)(5). Par exemple, le témoignage de Pauline, initialement cadre dans le marketing, illustre cette tendance : après une carrière en marketing beauté, elle a décidé de reprendre des études pour devenir sage-femme, motivée par une quête de sens et une aspiration à un métier plus humain (AH Accompagnement, 2023).

Par ailleurs, l'Ordre des Sages-Femmes souligne que certaines passerelles permettent aux titulaires de diplômes variés – y compris des ingénieurs et des professionnels d'autres domaines – d'accéder directement en deuxième ou troisième année des études de sage-femme (Ordre des Sages-Femmes, 2023), facilitant ainsi la transition pour ces profils atypiques. (4)

Plusieurs facteurs expliquent cette dynamique. Tout d'abord, la quête de sens est un moteur central des reconversions vers les métiers du soin. La théorie de l'autodétermination de Deci & Ryan (1985) (6) souligne que la motivation intrinsèque, fondée sur le besoin d'accomplissement personnel et de contribution sociale, joue un rôle essentiel dans ces transitions. De nombreux témoignages issus d'études qualitatives confirment que les individus en reconversion vers le métier de sage-femme recherchent un métier humainement enrichissant, à l'opposé des environnements professionnels parfois perçus comme déshumanisés dans leur domaine d'origine (Le Blanc, 2012) (7).

Ensuite, la reconversion est souvent déclenchée par des événements de vie marquants, comme une expérience personnelle avec une sage-femme, une maternité ou une remise en question face à des conditions de travail jugées insatisfaisantes. Selon Savickas (2013) (8), ces événements déclencheurs participent à la construction d'une nouvelle identité professionnelle, un phénomène largement observé chez les étudiants·e·s sages-femmes en reconversion (Dubar, 2011) (9)

Cependant, cette transition professionnelle ne se fait pas sans obstacle. La perte de revenus et la difficulté d'accès aux dispositifs de financement de la formation constituent des freins majeurs, particulièrement pour les non-cadres qui bénéficient rarement de mécanismes d'accompagnement adaptés (Bouffartigue, 2001) (10). De plus, l'intégration dans une formation initialement conçue pour des étudiant·e·s jeunes issus du cursus classique peut générer un sentiment d'isolement pour les personnes en reconversion, qui doivent composer avec une charge de travail exigeante et une dynamique de groupe parfois excluante (Ibarra, 2003 ; Négroni, 2009). (11,12)

Dans ce contexte, cette étude vise à analyser les motivations qui poussent ces individus à entreprendre une reconversion vers le métier de sage-femme, les principaux défis qu'ils rencontrent et les stratégies qu'ils mettent en place pour réussir leur transition.

En mobilisant une approche qualitative fondée sur l'analyse d'entretiens semi-directifs, ce travail cherche à confronter les expériences des personnes en reconversion avec les théories académiques sur les transitions de carrière et la quête de sens au travail.

Cette recherche contribue ainsi à une meilleure compréhension des dynamiques propres aux reconversions professionnelles dans le domaine de la maïeutique et ouvre des perspectives sur les dispositifs pouvant faciliter ces trajectoires.

MATÉRIEL ET MÉTHODE

1. POPULATION

L'échantillon de cette étude qualitative est composé d'étudiantes en reconversion professionnelle inscrites dans une formation de sage-femme. L'inclusion des participants reposait sur trois critères principaux :

- Avoir commencé leur formation après un parcours professionnel dans un autre domaine.
- Être en cours d'études au moment de l'entretien.
- Accepter de participer à un entretien semi-directif.

Le nombre de participantes a été arrêté à sept, le recrutement ayant cessé une fois la saturation des données atteinte, c'est-à-dire lorsque de nouvelles informations n'apportaient plus d'éléments significatifs à l'analyse.

2. RECRUTEMENT

Les participantes ont été recrutées par l'intermédiaire d'annonces diffusées, sous la forme d'un mail au sein des écoles de sage-femmes et via les associations des étudiantes sage-femmes. Le recrutement a débuté le 27 novembre 2024.

Un premier contact par mail a permis d'informer les candidates sur les objectifs de l'étude et les modalités de participation. Les entretiens ont ensuite été planifiés selon la disponibilité des participantes et réalisés en visioconférence.

3. RECUEIL ET ANALYSE DE DONNEES

Un guide d'entretien avait été réalisé en amont. Les grandes thématiques étaient les suivantes :

- Le profil démographique
- Le parcours d'études et professionnels avant la reconversion.
- Les motivations pour la reconversion, le parcours et les défis rencontrés.
- Les stratégies d'adaptations mises en place.
- Les projections et la satisfaction de cette reconversion.

Les entretiens ont été enregistrés (avec l'accord des participantes), puis retranscrits intégralement pour l'analyse.

À chaque début d'entretien, une information orale rappelant le sujet de l'étude ainsi que le strict respect de l'anonymat était transmise. Après accord, les entretiens étaient enregistrés via l'application Fireflies.io.

La majorité des questions posées étaient ouvertes, posées de sorte à ne pas orienter les réponses et avoir une réponse libre des participantes.

L'ordre des questions variait selon le déroulement de chaque entretien. En effet, certaines questions n'étaient pas posées du fait de la réponse spontanée des participantes.

Chaque entretien était ensuite retranscrit mot pour mot sur le logiciel Microsoft Word. L'analyse thématique du verbatim s'est ensuite faite entretien par entretien puis de façon transversale.

Les verbatims ont été codés manuellement afin d'identifier les récurrences et les divergences dans les discours.

Les entretiens ont été anonymisés de sorte que les participantes ne puissent être identifiées.

RÉSULTATS

1. CARACTERISTIQUES DE L’ECHANTILLON

Les entretiens se sont déroulés entre le 1er décembre 2024 et le 6 janvier 2025, avec une durée moyenne comprise entre 45 minutes et 1h10. Toutes les participantes à cette étude sont des femmes. L'âge des participantes variait de 27 à 40 ans. Toutes avaient engagé une reconversion professionnelle et étaient inscrites dans une formation de sage-femme. Aucune des participantes n’a renoncé à l’entretien.

Les tableaux ci-dessous récapitulent les informations anonymisées des participantes : caractéristiques sociodémographiques, situations professionnelles antérieures et niveaux d’études.

Participant	Âge	Situation familiale	Nombre d'enfants	Année d'études de Sage-Femme
1	27	En couple	0	DFGSMa3
2	40	Mariée	3	DFASMa1
3	38	Mariée	3	DFASMa2
4	36	Pacsée	1	DFASMa2
5	30	Mariée	2	DFGSMa2
6	35	Mariée	3	DFGSMa2
7	33	Pacsée	1	DFASMa2

Tableau 1 : Démographies des participantes

Participant	Diplôme précédent	Métier précédent	Années d'exercices
1	Master	CG1204* (Éducateur sportif / Éducatrice sportive spécialisé(e) en activités physiques et sportives adaptées)	2 ans
2	Master	M1703* (Management et gestion de produit)	12 ans
3	Diplôme d'ingénieur	A1303* (Ingénierie en agriculture et environnement naturel)	11 ans
4	Master	G1301* (chargé de projet événementiel) K2107 (professeur d'anglais)	5 ans puis 2 ans
5	Master	M1705* (Marketing)	8 ans
6	Master	K1802* (Mission humanitaire)	15 ans
7	Master	C1205* (Conseillère en gestion de patrimoine)	6 ans

Tableau 2 : Parcours professionnel avant la reconversion, les métiers ont été décrits avec les codes ROME selon France travail

La retranscription des entretiens a permis de mettre en évidence plusieurs facteurs clés qui expliquent ce changement de carrière. Nous avons ainsi trois axes principaux :

- Les motivations initiales
- Les déclencheurs de la reconversion
- Les éléments facilitants ou freinant cette transition.

2. LES MOTIVATIONS INITIALES

Les motivations des participantes étaient plurielles et s'articulaient principalement autour de trois dimensions : l'intérêt pour la santé maternelle, la volonté d'un changement professionnel porteur de sens, et la recherche de stimulation intellectuelle et humaine.

L'intérêt pour la santé maternelle et infantile

Six des participantes évoquent un attrait pour l'accompagnement des femmes enceintes et des nourrissons, souvent présent de longue date, mais non exploré professionnellement.

« J'avais toujours voulu plus ou moins une sage-femme, mais je l'avais un peu perdu de vue en me disant que je ne pourrais jamais passer par l'année de médecine parce que je n'en avais ni la force mentale. » (Participante 1)

« Ma mère est sage-femme donc j'ai toujours entendu parler de ce métier sans forcément m'y intéresser. Pendant mes grossesses j'ai vraiment réalisé que j'étais passionnée par le suivi de grossesse (pas seulement me concernant). » (Participante 5)

« En fait, depuis l'enfance, je me souviens très concrètement qu'à huit ans, ça me passionnait déjà. C'était assez intellectuel. Ce qui me passionnait, c'était vraiment l'idée de fabriquer un être humain. » (Participante 2)

Certaines ont découvert leur vocation après leur propre expérience maternelle, un accouchement marquant ou le contact avec une sage-femme.

« C'est en vivant mon premier accouchement que j'ai eu un véritable déclic. La sage-femme qui m'a accompagnée m'a bouleversée par son engagement et sa bienveillance. » (Participante 4)

*« Pendant ma deuxième grossesse, j'ai découvert à quel point le suivi sage-femme pouvait être précieux et personnalisé, ce qui m'a donné envie de faire ce métier. »
(Participant 3)*

« J'ai réalisé à posteriori que j'avais eu un coup de foudre pour le métier de sage-femme ». (Participant 6)

La volonté de changement professionnel

Pour quatre participantes, c'est l'insatisfaction de leur métier précédent, ressenti comme vide de sens ou en décalage avec leurs aspirations profondes qui ressort.

*« Je gagnais bien ma vie, j'avais un métier passion, je ne m'y projetais plus. »
(Participant 2)*

Pour trois d'entre elles, c'est la monotonie et le manque d'évolution professionnelle.

*« Après dix ans dans mon domaine, j'avais l'impression de tourner en rond. »
(Participant 3)*

« Je n'avais plus aucun challenge dans mon poste, j'enchainais les journées sans buts. » (Participant 4)

La recherche d'un métier plus humain et stimulant

Deux participantes ont cherché une profession permettant de créer un relationnel important.

« J'avais un vrai besoin d'échange, de relationnel. » (Participant 6)

*« Dans mon ancien métier, je passais mes journées devant un écran. Aujourd'hui, je ressens une vraie satisfaction à être dans l'échange et l'accompagnement. »
(Participant 3)*

3. LES DÉCLENCHEURS DE LA RECONVERSION

Une expérience personnelle marquante.

L'expérience de la maternité était pour 3 des participantes déclencheurs de leur initiative de reconversion.

« Après avoir vécu une interruption médicale de grossesse et avoir été accompagnée par des sage-femmes exceptionnelles [...] qui ont changé la donne [...] j'aimerais bien être une sage-femme comme ça. » (Participante 2)

« Pendant mes grossesses j'ai vraiment réalisé que j'étais passionnée par le suivi de grossesse, pas seulement me concernant. » (Participante 5)

« J'ai réalisé [...] que j'avais eu un coup de foudre pour le métier de sage-femme » (participante 6)

Une opportunité personnelle.

Pour trois des participantes à l'étude, on retrouve un facteur déclencheur commun lié à la vie personnelle. Elles ont vécu un déménagement, une mutation professionnelle ou un congé maternité, événements qui ont remis en question leur engagement dans leur métier précédent, ébranlé leur intérêt pour celui-ci, et parfois empêché de retrouver un emploi similaire dans leur nouveau contexte de vie. Comme l'explique une participante :

« Après notre changement de région, je n'ai pas retrouvé de travail dans mon domaine, me suis tourné vers l'enseignement pendant 2 ans, mais cela ne me convenait pas ». (Participantes 4)

« Mon conjoint a été muté, j'ai perdu mon emploi et je ne trouvais pas de poste dans mon secteur. J'ai vu cela comme l'occasion de tout recommencer. » (Participant 1)

Pour une autre, c'est suite à son congé maternité : *« je ne me sentais pas capable de reprendre le travail dans les conditions avant mon congé, l'ambiance ne me convenait plus j'étais en burnout. J'ai donc profité de ce congé pour réfléchir à ce que je souhaiterais faire ». (Participantes 3)*

La découverte des passerelles et opportunités de formation.

La totalité des participantes ignorait la possibilité d'accéder aux études de sage-femme via une passerelle. C'est lors de recherche (avec l'attrait pour le métier de sage-femme) pour débiter une reconversion qu'elles ont fait la découverte de cette opportunité qui a été un élément clé. Notamment pour une des participantes :

« Je regardais pour faire une passerelle Kiné, j'ai pris connaissance de la passerelle pendant ma deuxième année de travail. Et c'est en prenant connaissance de cette passerelle je me suis rendu compte que la passerelle sage-femme existait et je me suis dit, je peux toujours potentiellement faire le métier de mes rêves. » (Participante 1)

Pour d'autres c'est les réseaux sociaux qui ont permis la découverte de la passerelle :

« J'ai été à fond sur les réseaux sociaux. Il commençait à y avoir tous les gens qui sont maintenant des mégas stars, genre Charline, sage-femme et tout, qui venaient de commencer. [...], J'ai échangé beaucoup avec Charline [...] Et au détour d'une conversation, c'est elle qui m'a dit, mais tu sais, dans ma promo, il y avait une personne en reconversion. » (Participante 2)

Pour une autre, c'est grâce à des connaissances :

« J'ai une copine que j'ai rencontrée par la Croix-Rouge, qui avait fait la même école de commerce que moi, qui a fait la passerelle d'accès aux études de santé, je ne savais pas que cela existait. » (Participante 4)

Pour une autre, c'est grâce à des recherches sur le métier de sage-femme pour entreprendre des formations :

« J'ai découvert que la passerelle existait et j'ai fait toutes les démarches. » (Participante 5)

« J'ai entrepris un coaching avec un professionnel pour faire un bilan de compétence [...], c'est lui qui m'a parlé de la passerelle. » (Participante 3)

4. DEFIS ET OBSTACLES RENCONTRES

Malgré leur enthousiasme, les reconvertis doivent affronter plusieurs difficultés dans leur transition, notamment gérer le financement de leurs études et réorganiser leur vie familiale.

Le financement.

Le financement est un point important de la reconversion comme l'expriment six participantes :

« J'avais mis de l'argent de côté dès que j'ai envisagé la reconversion, mais malgré ça, la gestion financière reste une angoisse. » (Participant 7)

« J'ai dû puiser dans mes économies et mon conjoint a pris en charge toutes les dépenses du foyer pendant mes études. Ce n'est pas une décision qu'on prend à la légère. » (Participant 1)

« Nous avons fait un plan de financement sur 5 ans avec mon conjoint avant l'inscription. [...] je mettais de l'argent de côtés depuis quelque année dans une optique de reconversion. » (Participante 2)

« J'ai entamé des démarches auprès de France travail et de la région pour obtenir un financement [...] cela ne s'est pas fait sans difficulté. » (Participante 3)

« On a changé un peu notre mode de vie, notre train de vie, ça va revenir quand j'aurai des revenus » (Participante 4)

« Financièrement, c'était compliqué. J'ai dû arrêter de travailler pour reprendre mes études. Heureusement, mon mari m'a soutenue et on a réorganisé le budget familial. Il a pris un deuxième job temporaire pour compenser la perte de mon salaire. » (Participante 6)

L'organisation de la vie familiale :

Un autre défi que les participantes ayant des enfants exprime :

« Entre les études, les stages et mes enfants, j'ai dû apprendre à organiser mon emploi du temps à la minute près. » (Participant 5)

« Je me sens parfois tiraillée entre mes obligations familiales et mes études, j'ai peur de ne pas être assez présente pour mes enfants. » (Participant 6)

« On a pris une nounou à la maison. Pour ne pas avoir de risque sur le mode de garde » (Participante 2)

Pour deux autres participantes en plus des enfants, il y a bien sur l'organisation des autres tâches de la vie familiale :

« En fait, avant, je me suis rendu compte qu'on n'était pas du tout à 50-50 sur la répartition des tâches. On se rapproche. [...] du coup, ça fait des changements. Mais on en avait parlé avant. » (Participante 2)

« Le côté organisation de la vie de famille autour du changement de travail qui est énorme en fait. Et ça je ne l'avais pas forcément anticipé. Je savais qu'il faudrait bosser, mais je me disais ça va le faire [...] je suis toujours en flux tendu » (Participante 3)

5.SOUTIEN FAMILIAL ET SOCIAL

Toutes les participantes de l'étude expriment l'importance du soutien familial ou bien amical dans le choix et la poursuite de cette reconversion.

« Il est hyper soutenant [...] il me dit « bah vas-y, bosse, moi je fais ça », et il m'encourage et il a très envie que je sois épanouie dans ce que je fais, donc ça c'est quand même une très grande chance » (Participante 3)

« J'ai été très bien soutenue, que ce soit par ma famille ou mon conjoint. [...], mais aussi de la part de mes anciens collègues » (Participante 2)

« Ma sœur a été mon pilier moral. À chaque moment de doute, elle me rappelait pourquoi j'avais choisi cette voie. Quand j'avais des baisses de moral, elle me disait : 'Regarde tout ce que tu as déjà accompli, tu es capable d'aller au bout'. » (Participante 7)

« Mon entourage a joué un rôle essentiel. J'avais peur de reprendre des études après tant d'années, mais mes amies m'ont dit : 'Tu peux le faire !'. » (Participante 5)

6.SATISFACTIONS ET PROJECTIONS

Malgré ces défis, les reconvertis se disent satisfaits de leur choix et envisagent même pour deux d'entre elles de se spécialiser par la suite :

« Je ne regrette pas une seule seconde. C'est un métier exigeant, mais chaque jour, je me sens utile et à ma place ». (Participante 2)

« Même si les études sont exigeantes je me sens à ma place et épanouis. » (Participante 3)

« Je suis épanouie et même si je n'ai pas fini je sais que j'ai fait le bon choix. [...]. Pour le moment j'hésite encore pour le mode d'exercice, mais quoique je choisisse je serais utile » (Participante 7)

« Je ressens une immense fierté d'avoir tenu bon. Aujourd'hui, je suis en fin de formation et je sais que j'ai fait le bon choix. » (Participante 4)

« Même si les études sont éprouvantes, mon entourage me dit que je suis plus épanouie, plus heureuse. Ce métier m'a transformée positivement. » (Participante 5)

« Ce métier m'offre de nombreuses perspectives. J'envisage peut-être de me spécialiser en échographie ou en suivi gynécologique. » (Participante 6)

« Le domaine de la périnatalité est vaste et me laisse plein de possibilités pour l'avenir : hospitalier, libéral, humanitaire... Je sais que je ne m'ennuierai jamais. » (Participante 5)

DISCUSSION

Cette étude met en lumière les dynamiques de reconversion vers le métier de sage-femme. Les résultats montrent que cette transition est principalement motivée par une quête de sens et d'engagement professionnel, souvent associée à une expérience personnelle marquante. Les éléments déclencheurs identifiés incluent des évènements de vie significatifs (maternité, accompagnement obstétrical, changement de situation professionnelle) ainsi que la découverte des passerelles de formation facilitant l'accès aux études de sage-femme.

Toutefois, la reconversion s'accompagne de défis majeurs, notamment des contraintes financières, des difficultés d'organisation familiale. Malgré ces obstacles, la plupart des participantes expriment une satisfaction globale quant à leur choix de reconversion et perçoivent un avenir positif dans cette profession.

Forces et faiblesses de l'étude.

Forces de l'étude.

L'un des principaux atouts de cette étude réside dans la richesse des témoignages recueillis. L'approche qualitative a permis d'explorer en profondeur les motivations, les expériences et les difficultés des étudiantes en reconversion. L'implication active des participantes et la diversité de leurs parcours ont favorisé une analyse nuancée des trajectoires individuelles, renforçant ainsi la pertinence des résultats.

Les données récentes sur le marché du travail suggèrent que les reconversions vers les métiers du soin connaissent une dynamique croissante, ce qui renforce la pertinence de cette étude dans le contexte actuel. Une enquête menée par France Compétence (2022) indique que près de 47% des actifs envisagent une reconversion professionnelle, et 38% sont déjà passés à l'action. En parallèle, les métiers du soin et de l'accompagnement font face à une pénurie de candidats, accentuant les besoins de recrutement.(13,14) En cela, elle apporte un éclairage sur les leviers et freins qui influencent ces trajectoires, et permet d'ouvrir des pistes de réflexion pour l'amélioration des dispositifs d'accompagnement.

Enfin, l'analyse des entretiens a permis de croiser les témoignages avec les théories académiques sur la transition de carrière (Schlossberg, 1981)(15), la quête

de sens au travail (Baumeister & Vohs, 2002)(16), et la reconstruction identitaire (Ibarra, 2003)(11), donnant ainsi une profondeur analytique aux résultats.

Faiblesse et biais de l'étude.

Biais d'échantillonnage :

L'étude repose sur un échantillon volontaire de sept participantes, toutes engagées dans un parcours de reconversion via la passerelle. Ce nombre restreint limite la transférabilité des résultats, bien que la recherche qualitative ne vise pas à généraliser, mais à approfondir les processus. De plus, la majorité des participantes présentent un niveau d'études élevé (bac+5), ce qui introduit un biais socioculturel. Le profil académique requis pour candidater à la passerelle impose de fait une certaine homogénéité des trajectoires : les candidat·es doivent être titulaires d'un master ou équivalents, ce qui restreint l'accès aux personnes issues de formations plus courtes ou moins valorisées dans l'enseignement supérieur. Ce prérequis renforce la sélection sociale et laisse de côté des profils potentiellement motivés, mais non éligibles. Les personnes issues de milieux sociaux moins favorisés ou de parcours plus hétérogènes sont donc sous-représentées, voire exclues du dispositif.

Biais d'autosélection :

Les participantes ont toutes répondu favorablement à la proposition d'entretien, ce qui peut induire un biais d'autosélection. En effet, celles qui ont accepté de participer sont majoritairement satisfaites de leur parcours, motivées et engagées dans leurs études. Il est possible que les étudiantes en difficulté, en situation d'échec ou ayant abandonné la formation n'ait pas souhaité ou pu participer. Cette asymétrie dans les discours recueillis peut donc limiter la mise en lumière des vécus plus négatifs ou ambivalents de la reconversion. De même, les raisons de décrochage ou d'insatisfaction ne peuvent être pleinement explorées dans ce cadre.

Biais lié au moment de l'évaluation :

Les entretiens ont été réalisés en cours de formation, ce qui constitue un instantané subjectif dans un processus évolutif. La satisfaction ou les projections exprimées peuvent être influencées par le contexte immédiat des études (stages valorisants, accompagnement positif, dynamique de groupe, etc.). À l'inverse, les difficultés futures (épuisement professionnel, confrontation au marché du travail, surcharge de travail en libéral ou à l'hôpital) ne peuvent pas encore être intégrées

dans les représentations des participantes. Une évaluation après l'obtention du diplôme aurait permis d'enrichir l'analyse avec du recul et une vision globale de la trajectoire.

Biais d'angle d'analyse : l'absence d'autres parcours.

L'étude se concentre exclusivement sur des étudiantes ayant accédé à la formation par la passerelle, sans inclure les reconverties ayant suivi un parcours classique (LAS ou PASS). Cela exclut un pan non négligeable des trajectoires de reconversion vers la maïeutique. Certaines personnes se réorientent via ces filières, parfois après un premier cursus universitaire ou professionnel, mais leur expérience de la reconversion peut différer : rapport aux sciences, à la compétition, à l'intégration dans une promotion plus jeune, etc. L'absence de ces profils constitue un biais d'angle dans la compréhension globale de la reconversion vers le métier de sage-femme.

Positionnement de la chercheuse :

En tant qu'étudiante en reconversion, j'occupe une position à la fois intérieure et réflexive dans ce travail. Mon propre vécu influence nécessairement la manière dont j'ai conçu le guide d'entretien, interprété les discours et mené l'analyse. Cette proximité peut être une richesse – favorisant l'empathie, la compréhension fine des enjeux – mais aussi une source de biais si elle n'est pas questionnée. Il est possible que j'aie interprété certains propos à travers le prisme de mon expérience personnelle, ou que mon positionnement ait influencé les réponses des participantes, dans un effet de miroir implicite. Reconnaître cette subjectivité fait partie de la rigueur attendue en recherche qualitative.

Saturation rapide des données :

La saturation des verbatims est apparue rapidement dans cette étude, ce qui peut s'expliquer par l'homogénéité des profils rencontrés. Il est possible que cette saturation soit en partie artificielle, liée au biais d'autosélection précédemment évoqué. D'autres discours auraient pu émerger avec un échantillon plus hétérogène ou en incluant des étudiantes en situation d'échec ou de doute.

Discussion thématique des résultats

Un des éléments communs retrouvés lors des entretiens est la recherche d'un travail aligné avec ses valeurs. On retrouve cette dynamique dans le cadre de la théorie du sens du travail de Baumeister & Vohs (2002)(16). Les individus ont besoin de trouver une utilité sociale et un alignement personnel dans leur profession. Dans son étude, la recherche de sens est apparue comme le moteur principal de la reconversion. Dans notre étude, la majorité des participantes expriment un besoin d'engagement humain, contrastant avec leur emploi précédent jugé vide de sens ou déconnecté de leurs valeurs.

Ce besoin de cohérence entre valeurs personnelles et travail s'inscrit aussi dans le cadre de la théorie de l'autodétermination de Deci & Ryan (1985), qui postule que les individus recherchent une activité répondant à trois besoins fondamentaux : l'autonomie, la compétence et l'appartenance sociale.(6) Les résultats de cette étude confirment cette dynamique. D'abord, l'autonomie se manifeste dans le choix volontaire d'une reconversion, souvent après une période de réflexion intense. Les participantes évoquent la nécessité de retrouver une maîtrise sur leur trajectoire professionnelle, en rupture avec un sentiment de contrainte ou de passivité dans leur emploi précédent. Ensuite, le besoin de compétence est mobilisé à travers l'aspiration à acquérir de nouvelles connaissances médicales et techniques ; la formation de sage-femme est perçue comme exigeante, mais aussi valorisante intellectuellement. Enfin, le besoin d'appartenance est central dans les témoignages : nombreuses sont celles qui évoquent la satisfaction d'intégrer une communauté professionnelle centrée sur le soin, le lien à l'autre, et l'utilité sociale. Ainsi, cette théorie permet de mieux comprendre pourquoi les personnes interrogées perçoivent leur reconversion non seulement comme un changement de métier, mais comme une transition vers un environnement plus aligné avec leurs besoins psychologiques fondamentaux.

Le besoin de sens.

Les résultats de notre étude font écho aux travaux de l'étude de Méda et Vendramin (2013), qui observent une montée du besoin de sens (17) dans les reconversions vers le métier de soins.(18) Dominique Méda définit ce besoin comme la recherche d'une utilité sociale, d'une cohérence entre les valeurs personnelles et les activités professionnelles, et d'un sentiment d'accomplissement dans son rôle au sein de la société. En effet, les métiers centrés sur l'humain, tels que le métier de

sage-femme, permettent une affirmation de l'identité professionnelle. C'est-à-dire la manière dont un individu se perçoit et est perçu dans son rôle professionnel. Elle est façonnée par son parcours, ses compétences, ses valeurs et son environnement de travail. Cette construction identitaire repose sur deux dimensions principales :

- La dimension individuelle = la façon dont la personne se définit dans son travail.
- La dimension sociale = la reconnaissance par les autres.(19)

Mais cette reconnaissance ne s'organise pas de manière spontanée : elle est encadrée par des normes et des codes propres aux champs professionnels concernés. Dans le cas du métier de sage-femme, cette reconnaissance est en partie régulée par la culture professionnelle médicale et soignante, les attentes implicites du corps enseignant, ainsi que par les représentations dominantes de la « bonne » posture professionnelle. Ces éléments orientent les interactions, valorisent certains comportements (engagement, maîtrise technique, posture empathique) et peuvent conditionner l'intégration des étudiantes en reconversion. En d'autres termes, les pairs — qu'il s'agisse des autres étudiants ou des professionnels de santé rencontrés en stage — jouent un rôle central dans cette reconnaissance sociale, mais leur évaluation s'appuie sur des critères largement construits par l'institution de formation, les référentiels professionnels et les pratiques du milieu hospitalier.

Comme le souligne Claude Dubar (2011)(9), l'identité professionnelle est indissociable de la reconnaissance accordée par les instances sociales et les collectifs professionnels dans lesquels l'individu s'inscrit. Ainsi, l'accès à cette reconnaissance pour les personnes en reconversion passe aussi par leur capacité à se conformer à ces attentes implicites — ce qui peut représenter un défi lorsqu'elles ne partagent pas les mêmes références, habitudes ou capitaux culturels que les étudiants issus du parcours classique. Lorsque ces deux dimensions sont en cohérence, l'identité professionnelle est renforcée.

Ce besoin de reconnaissance est fondamental dans la construction identitaire et rejoint les travaux de Mead (1934) sur le regard de l'autre dans la formation du soi.(20) En d'autres termes, l'identité professionnelle ne se forge pas seule, elle est influencée par la perception et les retours des collègues, des patientes et des enseignants. Elle passe également par l'incorporation progressive des valeurs, des gestes et des postures spécifiques au métier de sage-femme. Cette incorporation se construit notamment au contact du terrain, dans les stages cliniques, où

l'apprentissage dépasse les savoirs théoriques pour inclure les normes implicites de la profession (Molinié, 2009 ; Balleux, 2012).(21) Le positionnement relationnel, la posture d'écoute, la gestion des émotions, ainsi que la capacité à intervenir dans des contextes d'urgence ou de haute intensité émotionnelle sont autant de composantes identitaires intégrées progressivement. Enfin, ce processus implique également un sentiment d'appartenance au groupe professionnel et l'adhésion à une éthique propre à la maïeutique — centrée sur l'accompagnement global et le respect de la physiologie — ce qui, dans un contexte de reconversion, suppose de déconstruire l'ancienne identité professionnelle pour en intégrer une nouvelle.

Facteurs déclencheurs.

L'insatisfaction professionnelle constitue un facteur déclencheur puissant. Les participantes évoquent une perte de motivation, un sentiment d'ennui professionnel. Cette dynamique rejoint les conclusions de Savickas (2013) sur la construction identitaire professionnelle : lorsqu'un individu ne se reconnaît plus dans son métier, il tend à chercher une activité lui permettant de réaffirmer son identité.(8) Enfin, la nécessité de changer de voie pour éviter l'épuisement professionnel ou la perte de motivation est largement décrite dans les recherches sur les transitions de carrière selon Dubar (2011) (9) qui définit l'identité professionnelle comme un processus dynamique, évoluant au fil du temps en fonction des expériences vécues et des interactions avec autrui.

Mais l'insatisfaction professionnelle n'est pas le seul facteur déclencheur retrouvé dans notre étude, l'influence des événements de vie significatifs, notamment leur propre maternité ou un suivi obstétrical marquant en est un autre.(5) Ce qui s'inscrit dans la théorie de Schlossberg (1981) sur les transitions de vie, selon laquelle les changements personnels majeurs créent des opportunités de réorientation professionnelle.(15) Une transition est définie comme un événement ou un non-événement qui modifie la perception de soi et les relations avec son environnement.

De plus, cette théorie permet de comprendre comment les expériences passées influencent la manière dont la transition est perçue. Cependant, cette dynamique pose une question importante : faut-il avoir été mère pour souhaiter devenir sage-femme ? Autrement dit, la maternité constitue-t-elle une condition implicite de légitimité professionnelle dans ce métier ?

Les entretiens montrent que si certaines femmes en reconversion associent leur désir de changement à une expérience marquante de la maternité, d'autres expriment une vocation plus ancienne ou une volonté de s'engager dans une profession tournée vers l'accompagnement, sans que cela ne soit directement lié à leur statut de mère. Il serait donc réducteur de considérer la maternité comme un passage obligé. Le métier de sage-femme repose sur des compétences professionnelles, relationnelles et éthiques qui peuvent être développées indépendamment d'un vécu personnel de la grossesse ou de l'accouchement. La motivation à accompagner les femmes dans ces étapes de vie peut découler d'une sensibilité, d'un intérêt ou d'un engagement personnel, sans être l'écho d'une expérience vécue. Ce constat appelle à déconstruire l'association implicite entre expérience maternelle et légitimité dans le métier. Il est essentiel de reconnaître que l'identité professionnelle se construit à travers la formation, les stages, les interactions avec les pairs et les patientes, bien plus que par l'expérience personnelle de la maternité. En cela, le processus de professionnalisation offre à chaque étudiante la possibilité d'endosser pleinement le rôle de sage-femme, quelle que soit son histoire personnelle.

Soutien familial et/ou social.

Le soutien familial joue aussi une place prépondérante dans la reconversion professionnelle. Les résultats montrent également que les participantes ayant pu bénéficier d'un soutien social et/ou familial solide, et ayant anticipé leur reconversion, ont vécu cette transition de manière plus sereine. Cette anticipation s'est traduite par la réalisation de stages d'observation et la mise en place de plans de financement en amont de leur entrée en formation. Ces démarches préalables ont renforcé leur conviction dans leur choix professionnel et facilité leur adaptation au nouveau cursus.

L'équilibre entre vie professionnelle et vie personnelle constitue un enjeu majeur pour les étudiantes en reconversion vers le métier de sage-femme. Si les maquettes de formation privilégient des stages de courte durée. Leur répétition, leur intensité émotionnelle et leur insertion dans un emploi du temps déjà chargé rendent leur organisation particulièrement contraignante pour des adultes souvent engagées dans des responsabilités familiales. À la différence des étudiant·e·s plus jeunes, les personnes en reconversion doivent concilier apprentissage, stages cliniques, vie familiale et parfois mêmes obligations financières, ce qui génère une charge mentale importante. Selon l'ANESF (Association Nationale des Étudiant·e·s Sages-Femmes),

les stages en maïeutique sont perçus comme très impliquants émotionnellement, avec un fort niveau d'attentes et une faible reconnaissance statutaire, ce qui peut être d'autant plus déstabilisant pour des adultes déjà socialisés à d'autres environnements professionnels (ANESF, 2019).(22)

Ce constat rejoint les travaux de Baumeister & Vohs (2002), qui soulignent que les périodes de transition professionnelle sont souvent synonymes d'une réorganisation de l'emploi du temps personnel et familial afin d'intégrer de nouvelles contraintes.(23) Cette adaptation passe notamment par un rééquilibrage des tâches domestiques entre partenaires et par la délégation de certaines responsabilités parentales (recours aux proches ou à des structures d'accueil). Pour les mères engagées dans une reconversion, cette exigence organisationnelle peut représenter une source de tension supplémentaire, notamment en période de stage.

Les études de Greenhaus & Beutell (1985) sur les conflits entre travail et famille, qui expliquent que lorsqu'une charge de travail importante est ajoutée à une responsabilité préexistante (comme un foyer à gérer), un conflit entre les rôles peut apparaître.(24) Ce conflit est particulièrement marqué dans les professions de soins, où les horaires de travail atypiques (gardes de nuit, week-ends, astreintes) viennent bousculer la gestion du temps familial.

Les résultats de cette étude confirment les théories existantes sur les tensions entre vie professionnelle et vie personnelle dans les trajectoires de reconversion. Cependant, ils mettent également en évidence une carence notable en dispositifs institutionnels d'accompagnement adaptés aux réalités spécifiques des étudiantes en reconversion vers la maïeutique. Faute de soutien formalisé, les participantes doivent bien souvent élaborer seules leurs stratégies d'adaptation, en jonglant entre exigences académiques, contraintes familiales et impératifs financiers. Cette autonomie contrainte dans la gestion du quotidien engendre une surcharge organisationnelle et émotionnelle, pouvant favoriser l'émergence d'une charge mentale importante.(4)

Si les travaux de Baumeister & Vohs (2002) et Greenhaus & Beutell (1985) mettent en avant l'importance du soutien social et organisationnel pour faciliter l'équilibre travail-vie personnelle, notre étude suggère que ce soutien est souvent insuffisant ou mal adapté pour les étudiantes en reconversion.

Les modèles classiques du *work-life balance* postulent que l'articulation entre vie professionnelle et vie personnelle repose sur la capacité à ajuster ses rôles sociaux et à mettre en place des stratégies de régulation (Greenhaus & Beutell, 1985).(25) Ces modèles mettent en avant la notion de flexibilité organisationnelle (telle que les horaires aménagés ou le télétravail) et le soutien social perçu (aide du conjoint, de l'entourage ou des collègues) comme leviers essentiels pour limiter les conflits entre les sphères personnelle et professionnelle.

Cependant, dans le contexte spécifique des études de sage-femme — particulièrement pour les personnes en reconversion — ces leviers sont difficilement mobilisables. Les exigences de la formation, notamment les horaires imposés des stages, la densité du programme théorique et le manque de contrôle sur l'emploi du temps, rendent l'organisation quotidienne rigide. Pour des adultes ayant des responsabilités familiales ou financières, l'absence de marges de manœuvre vient renforcer le sentiment d'inadéquation entre les normes de la formation initiale et leur réalité de vie.

De plus, la majorité des dispositifs d'accompagnement au *work-life balance* sont pensés pour les actifs en emploi, dans une logique d'entreprise. Ils sont peu adaptés à des étudiant·e·s engagé·e·s dans une formation initiale à temps plein. Cette inadéquation structurelle entre les modèles de soutien existants et les besoins des étudiantes en reconversion peut expliquer pourquoi ces dernières se retrouvent souvent isolées dans la gestion de leurs contraintes, sans dispositif institutionnel de médiation.

Défis

Deux défis importants ressortent de notre étude : les défis financiers et l'accès à l'information.

Les défis financiers, qui ressortent de notre étude, portent notamment sur la perte de revenus et le coût des études. Ce sont des obstacles majeurs pour les reconverties, Bouffartigue (2001) et Négroni (2009) soulignent que les adultes en reconversion ont un accès limité aux aides financières.(10,12)

En effet, pour les études de sage-femme, les dispositifs d'aides financières s'avèrent souvent inadaptés aux profils en reconversion, en particulier ceux ayant déjà exercé une activité professionnelle. Ces aides sont gérées de manière

décentralisée par les régions dans le cadre du financement de la formation professionnelle continue, ce qui induit une forte hétérogénéité territoriale dans les critères d'éligibilité, les montants accordés et les filières financées. À cela s'ajoute une distinction floue entre formation initiale et formation continue : bien que les personnes en reconversion soient souvent assimilées à des étudiants en formation initiale, elles ne bénéficient ni du statut de stagiaire de la formation professionnelle ni des bourses étudiantes classiques, notamment lorsqu'elles sont titulaires d'un diplôme de niveau bac +3 ou supérieur. Plusieurs témoignages issus de notre étude révèlent que les étudiantes doivent soit autofinancer entièrement leur parcours, soit dépendre financièrement de leur conjoint, sans filet de sécurité.(26)

Cette logique s'explique en partie par la vision utilitariste qui sous-tend la politique de formation professionnelle en France : les financements publics sont souvent attribués en fonction d'objectifs macroéconomiques, tels que le retour à l'emploi rapide ou la couverture des besoins en main-d'œuvre dans des secteurs prioritaires. Dans cette perspective, les adultes déjà diplômés, notamment ceux ayant déjà exercé un métier, sont parfois perçus comme moins "rentables" à former que les jeunes bacheliers. Cette absence de vision individualisée nuit à la fluidité des parcours et freine des vocations pourtant solides dans des métiers en tension comme celui de sage-femme.

Les disparités se retrouvent dans la définition de la formation continue que donne chaque région et qui est différente de celle du Ministère de l'Enseignement supérieur et de la Recherche. En particulier, les passerelles vers les études de sage-femme apparaissent moins soutenues financièrement que celles vers la médecine. Alors que les formations médicales telles que la médecine ou l'odontologie sont solidement intégrées aux universités et bénéficient d'un encadrement institutionnel et financier stable, la formation en maïeutique occupe encore une position ambiguë. Bien qu'elle délivre un diplôme de niveau master depuis la réforme LMD, elle reste en partie rattachée à des structures hospitalières ou à des composantes paramédicales, ce qui en complexifie la reconnaissance administrative et financière (27,28).

Cette situation rend plus difficile l'identification de la formation de sage-femme comme éligible aux dispositifs classiques de financement de la reconversion. Les aides publiques telles que le Projet de transition professionnelle (PTP), les dispositifs de France Travail ou les financements régionaux privilégient souvent les formations courtes, les secteurs en tension ou les publics faiblement qualifiés (29,30). Dans ce

contexte, les formations longues comme la maïeutique sont perçues comme coûteuses et moins prioritaires.

Par ailleurs, les candidates à la reconversion vers la maïeutique présentent généralement un niveau de qualification élevé (souvent bac+5), ce qui les rend moins éligibles à certains dispositifs fléchés vers la montée en qualification des publics les moins diplômés.(31) Ce décalage entre les critères d'éligibilité des aides et les réalités des parcours de reconversion constitue un frein majeur, déjà identifié dans les rapports du Céreq et de l'ANESF sur l'accès aux formations médicales pour les adultes (27,32)

Cette invisibilité de la passerelle sage-femme dans les politiques publiques est soulignée par le Céreq (Centre d'Etudes et de Recherches sur les Qualifications), qui montre que les personnes engagées dans une reconversion vers les professions de santé doivent souvent assumer elles-mêmes le coût financier de leur choix, faute d'un accompagnement structuré et cohérent entre les territoires (33).

L'autre constat récurrent dans les témoignages recueillis est le manque d'informations et de visibilité concernant les passerelles permettant d'accéder aux études de sage-femme pour les professionnels en reconversion.

Ce constat s'inscrit dans une problématique plus large liée à l'accès à l'information sur les dispositifs de reconversion professionnelle en France. Selon une étude du Centre d'Etudes et de Recherches sur les Qualifications (Céreq, 2021), une majorité des adultes envisageant une reconversion se heurtent à un manque de clarté sur les parcours accessibles et les financements possibles.(32) Ce déficit d'information concerne particulièrement les professions réglementées, comme la maïeutique, où les modalités d'accès sont souvent complexes et peu mises en avant dans les dispositifs d'orientation traditionnels (Béduwé & Espinasse, 2020).(30) Les dispositifs de passerelle, bien que réglementés et officiels, souffrent d'un déficit de communication de la part des institutions académiques et professionnelles. Contrairement à d'autres voies de reconversion vers les métiers de la santé (comme la formation d'infirmier via le DAEU ou les VAE en soins infirmiers), la passerelle vers les études de sage-femme est souvent perçue comme méconnue, peu documentée selon les personnes interrogées pour mon étude. Ce constat fait écho aux analyses de Négroni, qui souligne que l'accès aux dispositifs de formation continue et de

reconversion dans les métiers de la santé repose trop souvent sur des initiatives personnelles, faute d'un accompagnement institutionnel structuré.(31)

PERSPECTIVES

Les résultats de cette étude mettent en évidence les dynamiques de reconversion vers le métier de sage-femme, en soulignant les motivations, les déclencheurs, les défis rencontrés et les stratégies mises en place par les étudiantes en reconversion. Toutefois, plusieurs pistes peuvent être envisagées pour approfondir la compréhension de ces parcours et améliorer les dispositifs d'accompagnement.

Amélioration de la visibilité et de l'accessibilité des passerelles vers la maïeutique.

L'un des constats majeurs de cette recherche est le manque de visibilité des passerelles permettant l'accès aux études de sage-femme pour les professionnels en reconversion. Bien que ces dispositifs existent officiellement via les arrêtés régissant les modalités d'admission dans les formations médicales et maïeutiques, ils restent peu connus du grand public et même des professionnels de l'orientation (Céreq, 2021 ; Béduwé & Espinasse, 2020). La méconnaissance des conditions d'accès, des attentes des jurys et des financements possibles constitue un frein réel à l'engagement dans ce type de parcours.

À l'image du portail Parcoursup pour les lycéens, il serait pertinent de proposer un portail d'information centralisé dédié aux adultes en reconversion vers les métiers de la santé, incluant la maïeutique. Ce portail pourrait être porté par France Travail, en partenariat avec le Ministère de la Santé et de la Prévention et le Ministère de l'Enseignement supérieur, et regrouper les passerelles vers la médecine, la pharmacie, la maïeutique et l'odontologie. Il proposerait :

- Des informations claires sur les conditions d'éligibilité,
- Des témoignages de professionnels reconvertis,
- Un simulateur de financement selon le statut du candidat,
- Des liens vers les établissements formateurs.

Plutôt que de créer une structure couteuse, ce portail pourrait s'appuyer sur l'existant (France Travail, Onisep, services d'orientation des universités), avec une coordination nationale visant à uniformiser l'accès à l'information.

Repenser les dispositifs de soutien financier à destination des adultes en reconversion.

Le coût des études et la perte de revenus sont ressortis comme des obstacles majeurs dans notre étude. Aujourd'hui, les aides disponibles (bourses régionales, CPF, PTP, financement Région ou France Travail) sont fragmentées, inégalitaires selon les territoires, et souvent peu adaptées à la réalité des formations longues comme la maïeutique (Négroni, 2009 ; Céreq, 2021).

Dans un contexte de rareté des fonds publics, il ne s'agit pas de revendiquer une priorité exclusive, mais de souligner un enjeu de santé publique. Le manque de sages-femmes est documenté par les rapports du Haut Conseil à l'Égalité et de l'Inspection Générale des Affaires Sociales (IGAS).(28) Investir dans les reconversions vers la maïeutique, c'est renforcer les effectifs dans une profession en tension, tout en valorisant les compétences acquises dans d'autres domaines professionnels. Des propositions concrètes pourraient inclure :

Une prise en compte automatique des études de maïeutique dans les listes de formations éligibles au CPF de transition professionnelle,

Un fonds national de soutien aux reconversions longues vers les métiers du soin, géré par France Compétences, financée à parts égales par l'État, les régions et les branches professionnelles ;

Une harmonisation des critères de financement entre les régions, en lien avec le cadre national de la formation professionnelle.

Ces dispositifs permettraient d'accompagner les parcours avec justice et efficacité, sans créer d'inégalité supplémentaire entre les filières médicales et maïeutiques, aujourd'hui encore inégalement reconnues.

Suivi longitudinal des reconverties et évaluation de leur insertion professionnelle.

Une étude longitudinale sur les reconverties pourrait permettre d'analyser leur intégration professionnelle et leur satisfaction à long terme. Il serait intéressant d'examiner si les attentes exprimées lors de la reconversion sont réellement satisfaites une fois en exercice, et quels facteurs influencent leur maintien dans la

profession. Des études comparatives avec d'autres métiers du soin pourraient également aider à mieux cerner les spécificités de la reconversion vers la maïeutique.

CONCLUSION

Cette étude met en évidence que la reconversion vers le métier de sage-femme est motivée par une quête de sens et un engagement accru dans un métier à forte dimension humaine. Si les motivations sont souvent alimentées par des expériences personnelles marquantes, comme la maternité ou un suivi obstétrical, elles s'inscrivent également dans un besoin plus large d'alignement entre valeurs personnelles et projet professionnel (Méda & Vendramin, 2013).

Toutefois, cette transition ne se fait pas sans obstacle. Les contraintes financières, la gestion du temps entre études et responsabilités familiales, ainsi que le manque de visibilité des dispositifs de formation sont autant de freins qui nécessitent des solutions adaptées. En ce sens, une refonte des dispositifs d'orientation et de soutien financier apparaît essentielle pour encourager et faciliter ces parcours de reconversion.

Enfin, la mise en place d'un meilleur encadrement et d'outils spécifiques pourrait favoriser l'intégration des étudiantes issues d'une reconversion et garantir leur réussite professionnelle. Ainsi, en répondant aux défis de ces transitions, il devient possible de renforcer l'attractivité du métier de sage-femme et de répondre aux besoins croissants en matière de soins périnataux.

ANNEXES

ANNEXE 1 : QUESTIONNAIRE

Profil démographique

Quel est votre âge ?

Quelle est votre situation familiale ? (en couple, célibataire..)

Avez-vous des enfants ? Si oui combien ?

En quelle année d'étude de sage-femme êtes-vous ?

Comment avez-vous accédé aux études de sage femme ?

Parcours académique et pro avant la reconversion

Diplôme le plus élevé avant la reconversion ?

Domaine dans le lequel vous travailliez avant ?

Nombre d'années d'exercice dans ce domaine ?

Étiez-vous heureuse ? Est-ce que vous vous sentiez bien dans votre travail ? Est-ce que cela vous plaisait ? Y avait-il des « choses » qui vous déplaisaient ?

Motivation pour devenir sage-femme

Qu'est-ce qui vous a initialement attiré vers le métier de sage-femme ? Et depuis quand ?

Qu'est-ce qui vous a motivé à envisager une reconversion vers le métier de sage femme ?

Y a-t-il eu un évènement ou une expérience déclencheur dans ce choix ?

Déroulement de la reconversion

Par quel biais avez-vous découvert la possibilité de devenir sage femme ?

Quels ont été les étapes et préparatifs pour entrer en formation ?

Avez-vous effectué des stages préalables ? Si oui lesquels et cela vous a-t-il conforté dans votre choix ?

Défis et obstacle

Quelles ont été les principales difficultés que vous avez rencontrées ?

Est-ce que votre parcours précédent a-t-il aidé pour cette reconversion ?

Y a-t-il eu des impacts de cette reconversion sur votre vie perso et familiale ? si oui lesquels ?

Des ajustements ont-ils été nécessaires ?

Soutien et adaptation

Votre entourage (famille, amis, conjoint...) A-t-il été d'un soutien dans cette transition ?

Avez-vous utilisé un réseau ou un soutien spécifique (conseils de personnes ayant déjà effectué une reconversion ?

Projections

Êtes-vous satisfait de vos études et de votre reconversion ? (Positif et négatif)

Conseils à donner ? Éléments essentiels pour réussir votre reconversion ?

ANNEXE 2 : RETRANSCRIPTION DE L'ENTRETIEN DE LA PARTICIPANTE 3

Bonjour. Je me présente, je suis Sonia, étudiante sage-femme. Je vais commencer par des questions sociodémographiques. Quel est ton âge ?

38 ans.

D'accord. Ta situation familiale, tu es mariée, pacsée, célibataire, divorcée ?

Oui, je suis mariée et j'ai des enfants.

OK, et tu en as combien ?

Trois enfants.

OK. Ton diplôme le plus élevé avant celui de sage-Femme ?

Un diplôme d'ingénieur.

Ingénieur, ok. En quelle année d'études de sage-femme es-tu ?

En cinquième.

En cinquième année. Super. Donc, tu es aussi dans le mémoire.

Oui. Je vois très bien les entretiens.

Très bien. Et donc, là, maintenant, on va parler plutôt de ton métier que tu faisais avant. Donc, tu m'as dit que tu avais tes études d'ingénieur. Et c'était dans quel domaine ? Si tu as toujours travaillé dans le domaine de ton diplôme.

Ouais, le domaine de mon diplôme c'était dans l'eau et l'environnement. Et ensuite, j'ai travaillé pour les services de l'État et je travaillais sur la préservation de la qualité de l'eau. Contre les pollutions d'origine agricole.

D'accord. Très bien. Tu as travaillé combien de temps dans ce domaine ?

12 ans, entre 11 et 12 ans.

Après je ne suis pas à une année près. Est-ce que tu étais heureuse ? Est-ce que tu te sentais bien dans ce poste ? Est-ce que ça te plaisait ?

J'étais intéressée par le sujet. J'avais très envie de bien le faire. Et... Heureuse par contre, non.

Je ne peux pas dire ça. Non.

OK. Tu n'étais pas heureuse de le lever tous les matins pour aller le faire ?

Non. Non, je parle surtout de la fin, forcément, mais j'avais quand même perdu la motivation pour le faire.

Oui, je comprends. Et qu'est-ce qui t'a surtout déplu ? Parce qu'au départ, si tu voulais bien le faire, c'est que tu n'as pas eu les moyens de faire ce que tu voulais faire.

Oui. C'est ça, il me manquait le moyen. J'avais l'impression de tourner en rond dans mes missions aussi. Justement, ça faisait une dizaine d'années que je faisais les choses et que je ne voyais pas forcément d'évolution ni dans ce que je faisais moi ni dans les résultats qu'on pouvait avoir.

Oui je comprends.

Et il y avait aussi l'impression... Je travaille pour l'administration donc je pense que ce n'est pas forcément pareil pour tout le monde, mais moi j'avais l'impression de faire beaucoup de réunions, d'être beaucoup devant un ordi ou en réunion et en fait de ne pas trouver beaucoup de sens là-dedans dans mes journées.

Donc on va là parler un peu plus des déclencheurs, par lesquels a été déclenchée ton envie de changer de métier ?

Et bien justement, ce sentiment montait que je ne trouvais pas de sens dans ce travail que je faisais, donc je pense que ça n'aurait pas été là, je n'aurais pas eu envie de changer de métier. Il y a vraiment d'abord eu une sensation de toujours tourner en rond, de ne pas trouver de sens à mes journées, qui s'est vraiment installée. À partir de là, je me suis vraiment dit, qu'est-ce qu'il me faudrait pour que ça aille mieux ? Qu'est-ce qu'il me faudrait pour que je puisse envisager les dizaines d'années qui me restent à travailler de façon agréable et sereine. Après, j'avais déjà un premier enfant, et à ce moment-là, ce n'est pas vraiment le déclencheur, je pense que c'est plutôt le deuxième enfant où là, en parallèle, le ras-le-bol allait en augmentant, et c'est à ce moment-là que je me suis vraiment dit « pourquoi pas le métier de sage-femme ». Je pense que c'est un métier que je ne connaissais pas avant mes grossesses. Comme beaucoup. Peut-être qu'aujourd'hui, je me dis : il y a plus de suivis gynéco qui sont faits par des sages-femmes, mais alors pour moi pas du tout, ce n'était pas du tout mon cas. Donc moi je les ai rencontrés qu'au moment de la préparation, et après l'accouchement.

Mais c'était un peu artificiel, ça n'a pas été un coup de cœur en me disant « Oh, j'ai rencontré le métier de sage-femme, c'est ça que je veux faire ». C'est plutôt, je me suis dit « Qu'est-ce que j'aimerais faire ? ».

Puis, j'ai eu ma seconde grossesse et la naissance de mon deuxième, j'avais ce métier-là que je rencontrais pour la seconde fois et je me disais ça doit être chouette et voilà c'est ce que j'ai fait.

Oui en fait c'est une réflexion, ce n'est pas un évènement particulier ?

On ne peut pas dire que ce soit une naissance, une rencontre avec une personne, mais par contre je me suis vraiment à un moment posé, en me disant je pense que je ne vais pas pouvoir continuer dans ce métier-là, mais du coup qu'est-ce qui pourrait vraiment être bien pour moi.

Ouais ok je comprends.

Donc oui une réflexion.

Et donc là à la naissance du deuxième enfant, ensuite, tu as fait des recherches, je suppose ?

Alors j'ai pris du temps. Là, j'ai commencé à me dire peut-être qu'il faudrait que je change tout ça, mais alors tout ça c'est très long parce que tu le sais, c'est un énorme changement. Alors moi j'avais un métier très établi, dans la fonction publique, qui gagnait très bien.

Oui, oui, tu avais une situation.

J'avais fait des études pour arriver là. Du coup, le temps de me dire qu'éventuellement je pourrais changer, prendre des risques, éventuellement reprendre des études pour le faire, avec deux petits-enfants, je pense qu'il m'a fallu beaucoup de temps. Et là, ce qui s'est passé dans nos vies, c'est qu'on s'est dit qu'on voulait un troisième enfant et qu'en même temps, on voulait changer de région. Et donc, c'était le moment de me dire, en fait, je ne vais pas repostuler pour un poste équivalent dans la région dans laquelle je vais arriver. C'est le moment de la réflexion, de se dire après la naissance de ce troisième enfant "qu'est-ce que je veux faire". Il s'est passé quand même trois ans entre le moment où je me suis dit ça et le moment où j'ai concrétisé.

Oui, tu as cheminé en fait, ça a été un cheminement.

C'est ça. Donc on s'est dit qu'on voulait changer de région, je me suis dit bon je repostule pas, c'est parce que je veux faire autre chose. Et j'avais le métier de sage-femme en tête. Donc j'ai contacté la sage-femme libérale qui m'avait suivie pour la prépa de la naissance de mon deuxième et je lui ai demandé si je pouvais faire quelques gardes avec elle, pour voir en fait si c'est complètement déconnant ou si ça peut me plaire. J'ai l'intuition que ça pourrait me plaire, mais en fait je n'en sais rien. Donc très gentiment elle a dit oui et j'ai pu le faire et je me suis projetée assez vite. C'était des gardes en salle de naissance et je me suis dit bah si en fait ça peut me plaire. Le côté libéral je me l'imaginais mieux parce que je l'avais perçu pendant ma prépa, mais le côté accouchement c'était une découverte. Enfin mes accouchements je les connaissais, mais pas ceux des autres finalement.

Il fallait voir si ça te plaisait ?

Oui c'est le milieu médical et tout ça, c'était très loin de moi donc, je ne savais pas. Cependant avec la panique, je pense, et le fait d'avoir cet enfant, j'ai repostulé sur des postes dans la fonction publique, sur des trucs que je connaissais, en me disant : "non, mais attends, je ne vais pas faire ça, je vais reprendre". Et donc je me suis dit bon allez je repostule j'ai passé des entretiens j'ai été retenue. Et non, ce n'est pas possible je suis en train de faire n'importe quoi, ce n'est pas ce que je voulais faire. ET donc j'ai eu besoin d'aller voir un coach professionnel.

Quelqu'un qui m'aide à mettre les choses en place, parce que vraiment j'avais l'esprit embrouillé : financièrement ça ne va pas le faire, les études, ça ne va pas le faire, les enfants c'est n'importe quoi... Enfin voilà je n'arrivais pas du tout à avancer. Ce n'était pas très agréable comme moment, donc j'avais besoin d'être aidée là-dessus. Et ça m'a aidée parce que je suis allée la voir en disant, je pense que j'ai

envie d'être sage-femme, mais en même temps si l'on peut parler d'autres métiers, pourquoi pas. Il faudrait que j'élimine d'autres choses finalement, parce que je n'ai pas réfléchi à plein d'autres trucs. Ça se trouve, je pourrais être complètement autre chose.

Elle m'a fait justement réfléchir à ce qui n'allait pas dans mon métier précédent, et ce que j'avais envie de trouver dans ce métier-là. Puis sortie de quelques séances comme ça, je me suis dit, c'est parti, je me lance. C'est le moment où j'ai pris les choses en main et je me suis lancée dans ce parcours.

Oui, je comprends. Une fois que tu t'es lancée, tu as fait d'autres recherches pour savoir comment tu allais financer ? Tu as été aidée par le Pôle emploi ?

Donc déjà j'avais fait ce premier stage de quelques mois de garde en salle de naissance, je me suis dit "je vais me lancer, je vais faire ma candidature." Je suis retourné chez cette sage-femme et là je vais faire un vrai stage plus long, que ce soit dans le cabinet libéral ou que ce soit en salle de naissance. C'était plutôt pour mon dossier, pour me dire il faut que je blinde ce dossier, c'était pour la passerelle à ce moment-là.

Et ensuite, oui j'ai fait des recherches pour le côté financier, mais ça a été très vite vu puisque comme j'étais fonctionnaire et que je ne voulais pas démissionner. Il n'y avait pas beaucoup de solutions, j'ai juste eu la possibilité de mettre en disponibilité. Ce qui veut dire que pendant cinq ans je ne suis pas payée, mais j'ai la possibilité de revenir si ça ne fonctionne pas. Je n'ai pas eu de chômage ni rien d'autre. Par contre, on a vraiment fait un plan financier avec mon conjoint c'était vraiment très réfléchi. En voyant ce que lui gagnait, nos dépenses, à ce à quoi je pouvais prétendre, c'est-à-dire vraiment pas grand-chose, il y a la Bourse de la Région qui s'élève à 200 euros.

On a fait vraiment ce budget-là, et on s'est dit, bon, ça va passer. Malgré tout depuis le moment où j'ai commencé à réfléchir à un changement de métier, depuis 5 ans, je savais qu'un jour je changerais, donc je mettais de côté de l'argent. Je savais que j'aurais besoin d'argent, et donc je n'avais pas du tout été dépensière, j'avais mis beaucoup de côtés dans cet objectif-là.

Est-ce que tu avais des objectifs au départ sur ce que tu attendais ? Est-ce que c'était plus un épanouissement personnel et professionnel ? Que pensais-tu que ça allait t'apporter ?

Je me disais que ça répondait bien à l'idée de me dire : " je vais pouvoir aller au travail pendant les quelques dizaines d'années qu'il me reste à travailler comme je le disais, en étant contente de mes journées et d'y aller, d'avoir envie de faire ça." Donc c'est un épanouissement professionnel, mais aussi personnel quand même parce que ce n'était pas pour retrouver une qualité de vie, moi j'avais une qualité de vie, j'avais du temps, des vacances, ce n'était pas là-dessus. Mais vraiment, c'était pour trouver du sens. Et ça marche plutôt bien. Je ne travaille pas encore, mais... J'avais perdu ce goût-là d'aller travailler. Là quand je vais à un stage en garde j'aime ça, je vois que c'est agréable et du coup ça donne de l'énergie pour tout le reste.

Tu as déjà répondu à cette question sur la transition. Les principales barrières ou obstacles que tu as rencontrés lors de tes études ?

Déjà dans la transition, moi j'avais vraiment un gros problème sur le fait de ne plus être autonome financièrement et ça, il a vraiment fallu que je fasse ce chemin-là. C'était très difficile de perdre cette autonomie-là et donc je trouve que c'est quelque chose qui me pèse encore dans les études. Ce n'est pas facile d'être dépendante de quelqu'un quand on a été autonome. Voilà. Mais même dans le couple, ce n'est pas évident. Même si c'est très réfléchi, ça a été très bien mis sur la table. Il n'y a vraiment pas derrière pensé, je pense. Mais quand même, ça reste une difficulté, je trouve, financièrement. Ça a été dur aussi, au moment où je me suis décidée d'assumer auprès de mes proches. En fait, j'avais honte, je crois. Honte de dire... Le métier actuel qui est de l'extérieur très bien ne me plait pas du tout et donc je vais recommencer quelque chose. La peur du jugement ou de leur réaction, alors que c'était quelque chose qui me tenait très à cœur, j'avais juste envie d'être soutenue et j'avais très peur qu'on me renvoie des choses pas agréables, ce qui est arrivé d'ailleurs, mais ce n'était pas grave. Voilà, qu'on me dise bah non, mais tu es folle, tu ne te rends pas compte.

Tu vas perdre tout ce que tu as construit.

Exactement, "le travail dans le milieu hospitalier tu ne te rends pas compte, c'est très compliqué". De me faire peur, enfin je n'avais pas du tout envie de ça, puis finalement j'avais assez réfléchi tout seul, du coup j'ai annoncé très tardivement que j'allais reprendre mes études à mes proches, à ma famille. C'était déjà bouclé que je leur en ai fait part, parce que je n'avais pas du tout envie de me faire parasiter.

Oui, quand tu as eu toutes ces acceptations de partout, tu as dit c'est bon, je recommence quelque chose de nouveau.

Ouais, ça s'est bouclé, j'y ai beaucoup réfléchi, donc je n'allais pas m'embêter avec ça. Mais c'était important, je pense, quand même, cette idée qu'il fallait assumer que j'allais repartir dans des études, que les choix que j'avais faits jusque-là n'étaient peut-être pas les bons aussi.

Mais c'est difficile, je comprends.

J'avais aussi rencontré la directrice de l'école de sage-femme de l'époque qui m'avait dit, c'est un peu n'importe quoi, avec trois enfants vous n'y arriverez pas. Voilà, donc ce n'était pas hyper encourageant. Ça m'a quand même fait douter. J'avais envie de le faire, mais je me suis dit si ce n'est pas vraiment de la grosse folie. Est-ce qu'on ne vient pas de me dire aussi que ça ne marchera pas ? Mais réussir à entrer en école de sage-femme m'a permis de me dire, si j'y arrive c'est que j'ai ma place. Il y a clairement le côté organisation de la vie de famille autour du changement de travail qui est énorme en fait. Et ça, je ne l'avais pas forcément anticipé. Je savais qu'il faudrait bosser, mais je me disais ça va le faire. Alors qu'en fait des fois, ça tire dans tous les sens, je suis toujours en flux tendu. Tu es toujours dans de l'organisation, entre les cours, les stages, les trucs à réviser, les mémoires, les évals, et puis les enfants quand même qui sont là.

Oui, c'est ça.

En fait, il faut quand même s'investir dans la vie de famille. Enfin moi, je n'ai pas envie de m'en détacher. Il faut quand même être là pour... Des devoirs pour échanger, pour exactement quand ils sont malades les garder, partager des choses chouettes avec eux quand même un peu. Sauf qu'à côté il y a tellement de choses à faire que tu es toujours partagé entre le moment où tu devrais bosser, celui où tu

fais autre chose, mais ton esprit, je trouve il n'est jamais concentré sur un truc et donc jamais tranquille. J'ai toujours cette pointe de... là il faudrait que je fasse ça, soit être avec mes enfants, soit travailler. Et ça, c'est fatigant.

Oui, en fait tu as toujours cette part de culpabilité qui est constante.

Ouais, c'est ça, un peu lourd.

On t'a aidé pour l'organisation familiale ?

La direction a changé par rapport à la personne qui m'a dit que je n'y arriverais jamais. Donc c'est quand même mieux. Les enseignements, les enseignants ont aussi beaucoup changé et du coup moi j'ai quand même l'impression que... alors je n'ai pas de régime de faveur du tout. Mais pour autant, s'il arrive un truc, c'est-à-dire, si là je ne peux pas me débrouiller avec mes enfants, j'arrive à le dire. Alors qu'avant, je n'arrivais pas à le dire. J'essayais de faire en sorte d'être transparente, que personne ne sache, que ça ne transparait sur aucun de mes comportements, qu'il y avait une vie de famille à côté, que j'avais des contingences, etc. Là, j'arrive un petit peu plus à dire, aujourd'hui, ce n'est pas possible, je serai en retard, et c'est comme ça.

Et donc aujourd'hui tu m'as dit que tu étais en cinquième année, donc ce projet au final il te plait ?

C'est ça, je suis arrivée jusque-là en tout cas. Effectivement, là je me dis que je vais finir. L'année dernière ou même l'année d'avant, je me suis dit en fait je ne sais pas si je vais y arriver parce que, ça se passait bien dans les résultats donc ce n'était pas une question vraiment de capacité, c'était une question de... ça me demandait trop.

Et ça, c'est une question que je pense importante aussi, comment tu as vécu ce sentiment par rapport aux jeunes qui suivent leurs études, l'intégration en fait ? Parce que c'est aussi une part importante d'être soutenue avec les autres élèves ?

Franchement, ça s'est hyper bien passé. Je pense que j'ai eu beaucoup de chance parce que les échos ne sont pas forcément les mêmes d'année en année. Il se trouve que je suis la seule vieille de la promo, mais ça s'est tout de suite très bien passé. J'ai trouvé que ces filles-là certes elles ont 20 ans, mais en fait elles sont dans un métier qui les fait murir très vite et donc je trouve qu'elles ont des capacités de réflexion, une prise de recul que moi je n'avais pas du tout à leur âge.

Donc je n'ai pas senti, enfin si bien sûr il y a des sujets qui ne sont pas les mêmes, etc., mais c'est rafraichissant. Ce n'était pas du tout gênant pour moi. Et donc c'est vraiment des rapports très agréables.

C'est important aussi d'avoir une bonne entente.

Oui et puis là tu vois on entame notre dernière semaine de cours et je sais qu'elles vont me manquer. Il y a plein d'échanges... On rigole bien, c'est agréable, c'est léger en fait aussi. Donc ça moi je n'ai vraiment pas eu cette difficulté. Effectivement, je n'ai pas les mêmes échos de toutes les passerelles ou de toutes les reconversions dans d'autres années.

Donc là, tu es épanouie dans le métier que tu as choisi, que tu vas faire plus tard. Je pense que tu l'envisages de façon pérenne ?

Oui, je ne sais pas exactement dans quel type d'exercice je serais vraiment épanouie. Donc ça, c'est encore une question quand même qui reste en suspens et qui ne met pas tout à fait dans un état de sérénité. Mais bon, je pense que ça va avec la cinquième année, c'est-à-dire que là, on va rentrer dans la phase on va essayer de trouver un emploi, on a des contingents sur un moment ou l'autre, on a envie de certaines choses, et pas d'autres, ça me pose question. Par contre j'ai la chance, je pense, de me dire que je vais aimer, que je fasse du libéral, de l'hospitalier, je vais tout aimer, enfin pour l'instant j'aime tout, je me dis finalement je suis quand même assez souple. Au contraire, je me dis que j'ai bien fait de faire ça et ça va m'aller.

Donc, tu m'as dit au départ, au niveau de la famille, que tu avais attendu le dernier moment pour ne pas avoir de critique, pas des bâtons dans les ronds, qu'ils disent que ce projet n'était pas viable. Mais une fois que tu t'es inscrite et que tu as réussi, tu as eu du soutien vis-à-vis de ça ? Ils t'ont aidé ?

Ouais, c'est toujours un peu pareil. Oui, j'ai eu du soutien, je pense que si j'en ai besoin, j'en aurais, mais en même temps, je n'en demande pas trop parce que je n'ai pas très envie qu'on me répète... "Bah, on te l'avait dit." C'est toujours la même chose, j'ai des choses à prouver, je pense. Et donc, de la part de ma famille, je ne vais pas trop chercher de soutien après une garde difficile. Ce n'est pas du tout eux que j'appelle. Après, ça dépend des relations, je pense. Par contre au niveau de mes amis, je suis hyper soutenue. Là où j'avais quand même un peu de crainte aussi parce que c'est un cercle amical que je me suis fait dans mon ancien boulot. Et j'avais un peu la pression de leur dire, j'ai beaucoup de soutien de ces gens-là. Il trouve ça vraiment chouette que je fasse quelque chose qui me plaît que je me sois lancé là-dedans que j'arrive bientôt à la fin. Et puis ils m'ont vu être pas très bien dans mes dernières années dans cet ancien boulot, donc je pense qu'ils ont aussi senti que c'était une bonne chose pour moi.

Et au niveau de ta vie familiale, de ton conjoint je pense que c'est obligatoire qu'il y ait un soutien, sinon on n'y arrive pas. Mais ça veut dire que ça a été bien construit aussi avant, c'est une réflexion que vous avez eue tous les deux ?

Oui. Mais je me rends compte quand même de la chance que j'ai. On a beaucoup réfléchi avant, donc je pense qu'il savait à peu près à quoi il s'attendait, même si moi je ne m'attendais pas complètement à tout, c'est difficile d'anticiper tout ce que ça va demander. Donc il y a forcément eu quelques accrochages quand même sur des moments où moi je suis stressée, je n'arrive pas à tout gérer, j'ai l'impression que lui m'en fait le reproche, des petits moments de tension comme ça, mais globalement ça a quand même été très rare.

Il est hyper soutenant, c'est-à-dire que justement quand j'ai des périodes de coups de bourre, il me dit « bah vas-y, bosse, moi je fais ça », et il m'encourage, il a très envie que je sois épanouie dans ce que je fais, donc ça c'est quand même une très grande chance.

Et donc, du coup, tu as fait les cinq années du premier coup, enfin, la cinquième année, tu n'as pas de redoublement ?

Non, pas de redoublement, c'est dur, inimaginable même parce que tout est calibré sur ça, va durer, 5 ans, je vais y arriver qu'en 5 ans. Parce que financièrement il faut que ça passe en 5 ans, parce que dans ma tête il faut que ça passe en 5 ans parce que sinon c'est beaucoup trop long. Il suffit de louper quelques stages, d'être malade, de louper un ou deux partiels. Ce n'est pas si facile et si gagné que ça, mais c'est vrai que c'est d'autant plus important. Pour nous qui recommençons à un âge un peu plus avancé, avec des contraintes, etc. Que ça ne s'éternise pas trop.

Est-ce que tu as des aspects, même si tu ne te plaisais plus dans ton ancien métier, qui peut te manquer ?

Alors il y a le confort financier, mais ça, c'est parce que je ne l'ai pas encore retrouvé. Même si je pense que je gagnerais un peu moins, dès lors que je vais gagner un salaire quand même les choses vont mieux se passer. Moi j'ai un peu de mal avec les nuits et la fatigue que les nuits me génèrent et ça je ne connaissais pas dans mon ancien métier. Donc je trouve qu'il y a quand même un rythme de vie qui est plus exigeant physiquement. Ceci dit, le travail en garde ça permet aussi d'avoir des repos de garde et c'est aussi très appréciable. Je bossais de 8h à 19h tous les jours de la semaine donc en fait je n'avais pas forcément beaucoup plus de temps, alors j'avais tous mes week-ends. Mais je ne retournerai pas forcément vers le 8h-19h tous les jours non plus. Oui, en fait je trouve quand les deux se tiennent, certes tu as tes week-ends mais en même temps tu travailles toute la semaine, alors que là c'est chouette aussi d'avoir des jours off dans la semaine donc ça se vaut.

Est-ce qu'il y a des choses que je n'ai pas abordées que tu aimerais aborder ?

On a beau se préparer et on a beau entendre ça va être dur, etc. Comme on a très envie quand même de le faire, on n'entend pas tout. Et du coup il y a quand même une petite claque chaque année à se dire c'était dur. Et c'est dur, alors qu'on s'est préparé et qu'on le savait, mais quand même ce sont les études qui sont difficiles je trouve. Notamment par rapport aux études que j'ai faites précédemment, je trouve que ça n'a rien à voir, pourtant j'avais un bac + 5 aussi. Mais en fait, ce n'est pas pareil, c'est beaucoup plus exigeant, c'est plus dur parce qu'il faut un positionnement. Je trouve qu'elles sont fortes les filles qui font ça à 20 ans, franchement je trouve ça incroyable, et donc ça ne s'anticipe pas vraiment, enfin moi je n'avais pas anticipé ça. On me dit que c'est dur, mais je sais bosser, ça va le faire, mais il n'y a pas que ça. Ce n'est pas juste des connaissances à rentrer dans sa tête en fait, c'est aussi d'autres choses : être en stage, être évaluée aussi, ça, ce n'est pas forcément évident, être évaluée chaque jour de stage. Ce n'est pas toujours complètement évident d'être en reconversion, je ne peux pas dire que j'en ai bavé, c'est plutôt bien perçu globalement, mais tu as envie d'être adulte quoi. En même temps tu sais bien que tu as plein de choses à apprendre, tu as ta place, mais parfois c'est difficile d'avoir l'impression, j'ai vraiment ce sentiment-là, de ne pas être adulte, à cette époque de ma vie d'être encore considérée comme quelqu'un qui ne sait pas prendre de responsabilités, etc.

Je comprends.

Ça demande d'être un peu scindé quoi, d'avoir d'un côté ta vie de famille, tes responsabilités, le truc organisé. Puis d'un autre côté, tu es complètement gamine à apprendre plein de trucs, à être dans ta posture d'étudiant, à pas trop en dire, pas

trop en faire. C'est quand même un sacré numéro d'équilibriste, tu vois, entre deux postures et deux parties de la vie qui sont complètement différentes.

Oui, qui sont complètement différentes et en même temps liées les unes aux autres.

Ouais.

**Est-ce que tu as déjà conseillé des personnes sur la reconversion ?
Qu'est-ce que tu leur as dit ? Exactement.**

Il n'y a pas longtemps, j'ai eu quelqu'un qui m'a appelée je me disais, en fait elle m'aurait appelée en deuxième ou troisième année, elle n'aurait perçu que mon enthousiasme débordant d'avoir repris ses études et parce que j'étais hyper portée par ce renouveau, la chance que c'est quand même, parce que c'est quand même un luxe de pouvoir s'offrir cette reconversion que ce soit financièrement, familialement, etc. alors je le sens toujours cet enthousiasme, mais maintenant je dis quand même beaucoup réfléchissez si bien, parce qu'autour de moi j'ai quand même des personnes dont le couple a souffert de cette reconversion-là. C'est traversé des moments quand même pas simples c'est pas juste que des étoiles dans les yeux, il y en a, mais c'est pas que ça. Donc je suis quand même vachement plus prudente sur mon discours, parce que je pense que ça peut être dangereux pour d'autres aspects, familialement notamment.

Je pense que quand on quitte des choses très établies, il faut quand même bien réfléchi, s'il n'y a pas d'élément déclencheur, je ne suis pas sûre qu'il y ait le passage à l'acteur. Sinon, en fait, le cerveau te dit trop, non, mais stop, arrête, c'est trop une prise de risque de fou. Alors que s'il y a un petit élément, allez, c'est parti, on se lance.

Oui, voilà, c'est un petit coup de pouce en fait.

Oui.

Et bien merci pour ton temps et tes réponses

Et bien de rien.

BIBLIOGRAPHIE

1. Rapport_Reconversion_Professionnelle2021.pdf [Internet]. 2021. Disponible sur: https://www.francecompetences.fr/app/uploads/2022/02/Rapport_Reconversion_Professionnelle2021.pdf
2. APEC. Reconversions professionnelles des cadres : motivations et obstacles [Internet]. 2021. Disponible sur: www.apec.fr
3. Stratégie F. Reconversion et quête de sens au travail. Paris: Ministère du Travail; 2022.
4. Sages-Femmes ON des. Changement d'orientation et passerelles vers la formation [Internet]. 2023. Disponible sur: <https://www.ordre-sages-femmes.fr>
5. AH Accompagnement. Étude sur les motivations des reconversions vers la maïeutique. 2023.
6. Deci EL, Ryan RM. Intrinsic motivation and self-determination in human behavior. New York: Springer; 1985.
7. Le Blanc A. Les reconversions professionnelles vers les métiers du soin : Motivations et trajectoires. Rev Fr Aff Soc. 2012;1(1):45-62.
8. Savickas ML. The theory and practice of career construction. In: Brown SD, Lent RW, éditeurs. Career Development and Counseling: Putting Theory and Research to Work. 2nd éd. Wiley; 2013. p. 147-83.
9. Dubar C. La socialisation : Construction des identités sociales et professionnelles. Paris: Armand Colin; 2011.
10. Bouffartigue P. La reconversion professionnelle : Enjeux et parcours. Paris: La Découverte; 2001.
11. Ibarra H. Working Identity: Unconventional Strategies for Reinventing Your Career. Harvard Business Press; 2003.
12. Négroni C. Les reconversions professionnelles : trajectoires, processus et enjeux. Paris: Presses Universitaires de France; 2009.
13. Jessy. La Reconversion Professionnelle en France : Un changement de cap en pleine croissance [Internet]. Mercato de l'Emploi. 2024 [cité 23 mars 2025]. Disponible sur: <https://mercato-emploi.com/la-reconversion-professionnelle-en-france-un-changement-de-cap-en-pleine-croissance/>
14. Les métiers du soin et de l'accompagnement recrutent | Travail-emploi.gouv.fr | Ministère du Travail, de la Santé, des Solidarités et des Familles [Internet]. 2022 [cité 23 mars 2025]. Disponible sur: <https://travail-emploi.gouv.fr/les-metiers-du-soin-et-de-laccompagnement-recrutent>
15. Schlossberg NK. A model for analyzing human adaptation to transition. Couns Psychol. 1981;9(2):2-18.

16. Baumeister RF, Vohs KD. The pursuit of meaningfulness in life. *Handb Posit Psychol*. 2002;1:608-18.
17. Méda D, Vendramin P. *Le travail et ses valeurs : France, Allemagne, Grande-Bretagne*. Paris: La Découverte; 2013.
18. Tremblay DG. Dominique Méda et Patricia Vendramin (2013). *Réinventer le travail*. Paris: Presses universitaires de France. 258 pages. *Rev Interv Économiques* [Internet]. 1 nov 2013 [cité 18 mars 2025];(48). Disponible sur: <https://journals.openedition.org/interventionseconomiques/2087>
19. Dubar C. *La socialisation - 5e éd.: Construction des identités sociales et professionnelles*. Armand Colin; 2022. 343 p.
20. Mead GH. FROM THE STANDPOINT OF A SOCIAL BEHAVIORIST.
21. Molinié A. Apprendre par corps le métier d'infirmière : immersion, incorporation et façonnage professionnel. *Sociologies* [Internet]. 2009; Disponible sur: <https://journals.openedition.org/sociologies/2967>
22. *Contribution_reforme_formation_CESRA_20210122.pdf* [Internet]. [cité 23 mars 2025]. Disponible sur: https://anesf.com/wp-content/uploads/2018/08/Contribution_reforme_formation_CESRA_20210122.pdf?utm_source=chatgpt.com
23. Baumeister RF VK. The pursuit of meaningfulness in life. 2002. 608-618 p. (*Handbook of positive psychology*; vol. 1).
24. Dème et al. - 2019 - Les sources de conflit travail-famille et d'enrich.pdf.
25. Verstaeevel et al. - 2020 - « Conciliation vie privée vie professionnelle » .pdf.
26. France Stratégie. *Mobilités professionnelles et reconversions en France* [Internet]. 2022. Disponible sur: www.strategie.gouv.fr
27. ANESF – Association Nationale des Étudiants Sages-Femmes. *Contribution – Passerelle en maïeutique* [Internet]. 2023 [cité 7 févr 2025]. Disponible sur: <https://anesf.com/contribution-passerelle-en-maieutique/>
28. *L'évolution de la profession de sage-femme | Igas* [Internet]. [cité 23 mars 2025]. Disponible sur: <https://igas.gouv.fr/L-evolution-de-la-profession-de-sage-femme>
29. France Compétences. *Baromètre de la formation et de l'emploi en 2022* [Internet]. 2022. Disponible sur: www.francecompetences.fr
30. Béduwé C EJ. *Les enjeux des dispositifs de formation continue et reconversion professionnelle en France*. Céreq; 2020.
31. Negroni C. La reconversion professionnelle volontaire : d'une bifurcation professionnelle à une bifurcation biographique. *Cah Int Sociol* [Internet]. 2005 [cité 29 avr 2024];119(2):311-31. Disponible sur: <https://www.cairn.info/revue-cahiers-internationaux-de-sociologie-2005-2-page-311.htm>

32. Céreq. Rapport sur les parcours de reconversion en France : difficultés et réussites. 2021; Disponible sur: www.cereq.fr
33. ANESF. Contribution – Passerelle en maïeutique – ANESF – Association Nationale des Etudiants Sages-Femmes [Internet]. 2023 [cité 17 mars 2025]. Disponible sur: <https://anesf.com/contribution-passerelle-en-maieutique/>

TABLE DES TABLEAUX

Tableau 1 : Démographies des participantes	14
Tableau 2 : Parcours professionnel avant la reconversion, les métiers ont été décrits avec les codes ROME selon France travail	15

TABLE DES MATIERES

Avertissement	2
Engagement de non plagiat.....	3
Remerciements	4
Glossaire	5
Sommaire	7
Introduction	9
MATÉRIEL ET MÉTHODE.....	12
1. Population.....	12
2. Recrutement	12
3. Recueil et analyse de données	12
RÉSULTATS.....	14
1.Caractéristiques de l'échantillon.....	14
2.Les motivations initiales.....	16
3.Les déclencheurs de la reconversion.....	18
4.Défis et obstacles rencontrés.....	20
5.Soutien familial et social	21
6.Satisfactions et projections	21
DISCUSSION.....	23
Forces et faiblesses de l'étude.	23
Discussion thématique des résultats	26
PERSPECTIVES	35
CONCLUSION	38
Annexes	39
Annexe 1 : Questionnaire	39
Annexe 2 : Retranscription de l'entretien de la participante 3	41

Bibliographie 50

Table des tableaux.....53

Table des matières.....54

Résumé 56

Abstract 57

RESUME

LA REORIENTATION PROFESSIONNELLE VERS LE METIER DE SAGE-FEMME : MOTIVATIONS, DÉFIS ET IMPLICATIONS.

Introduction :

Dans un contexte de transformation du marché du travail et de quête de sens croissante, les reconversions professionnelles vers les métiers du soin se multiplient. Parmi eux, le métier de sage-femme attire de plus en plus d'adultes en reconversion, issus de parcours académiques et professionnels variés.

Objectif :

L'objectif de ce mémoire est d'explorer les motivations, les déclencheurs, les freins et les leviers identifiés par les étudiantes ayant engagé une reconversion vers le métier de sage-femme.

Méthode :

Cette recherche repose sur une étude qualitative menée à partir de sept entretiens semi-directifs réalisés entre décembre 2024 et janvier 2025. L'analyse thématique a permis de dégager les grands axes structurants du parcours de reconversion.

Résultats :

Les résultats révèlent une motivation profonde liée à la quête de sens, à l'attrait pour la périnatalité, et à un désir de réorientation professionnelle en accord avec ses valeurs. Les déclencheurs incluent des événements de vie marquants, comme la maternité ou un accompagnement obstétrical. Les participantes soulignent les défis majeurs liés à la charge mentale, à l'organisation familiale, au manque d'aides financières et à la faible visibilité des dispositifs d'accès à la formation. Malgré ces difficultés, la satisfaction à l'égard du choix de reconversion est élevée, portée par un fort sentiment d'utilité et d'épanouissement.

Conclusion :

Ce travail met en évidence les dynamiques spécifiques des reconversions vers la maïeutique, et souligne la nécessité d'un meilleur accompagnement institutionnel pour répondre aux besoins de ce public en transition professionnelle.

Mots-clefs :

Reconversion professionnelle ; sage-femme ; motivation ; identité professionnelle ; transition de carrière

ABSTRACT

Career Transition to the Midwifery Profession : Motivations, Challenges, and Implications Background.

In a changing socio-professional landscape marked by a growing search for meaning, an increasing number of professionals are choosing to retrain in healthcare fields. Among them, the midwifery profession has become an attractive path for individuals from diverse academic and professional backgrounds.

Objective :

This study aims to explore the motivations, triggers, barriers and facilitators experienced by students who have undertaken a career transition to become midwives.

Methods :

A qualitative study was conducted using seven semi-structured interviews collected between December 2024 and January 2025. Thematic analysis allowed the identification of key components structuring the decision to retrain.

Results :

The participants reported strong intrinsic motivations, such as the need for meaningful work, an interest in perinatal care, and alignment with personal values. Career transitions were often initiated following significant life events (e.g., childbirth or positive experiences with midwives). Challenges included financial insecurity, demanding academic requirements, family organization issues, and the lack of information on entry pathways. Despite these obstacles, most participants expressed satisfaction with their new career path and a strong sense of purpose.

Conclusion :

This study sheds light on the unique trajectories of individuals retraining in midwifery and highlights the need for improved institutional support tailored to adult learners in career transition.

Key words :

Career change; midwifery; motivation; professional identity; transition