

Isabelle Olry-Louis
Anne-Marie Vonthron
Emilie Vayre
Isabelle Soidet

Les transitions professionnelles

Nouvelles problématiques
psychosociales

DUNOD

Maquette de couverture :
Atelier Didier Thimonier

Maquette intérieure :
www.atelier-du-livre.fr
(Caroline Joubert)

Le pictogramme qui figure ci-contre mérite une explication. Son objet est d'alerter le lecteur sur la menace que représente pour l'avenir de l'écrit, particulièrement dans le domaine de l'édition technique et universitaire, le développement massif du photocopillage.

Le Code de la propriété intellectuelle du 1^{er} juillet 1992 interdit en effet expressément la photocopie à usage collectif sans autorisation des ayants droit. Or, cette pratique s'est généralisée dans les établissements



d'enseignement supérieur, provoquant une baisse brutale des achats de livres et de revues, au point que la possibilité même pour

les auteurs de créer des œuvres nouvelles et de les faire éditer correctement est aujourd'hui menacée.

Nous rappelons donc que toute reproduction, partielle ou totale, de la présente publication est interdite sans autorisation de l'auteur, de son éditeur ou du

Centre français d'exploitation du droit de copie (CFC, 20, rue des Grands-Augustins, 75006 Paris).

© Dunod, 2017
11 rue Paul Bert - 92240 Malakoff
ISBN 978-2-10-077002-1

Le Code de la propriété intellectuelle n'autorisant, aux termes de l'article L. 122-5, 2° et 3° a), d'une part, que les « copies ou reproductions strictement réservées à l'usage privé du copiste et non destinées à une utilisation collective » et, d'autre part, que les analyses et les courtes citations dans un but d'exemple et d'illustration, « toute représentation ou reproduction intégrale ou partielle faite sans le consentement de l'auteur ou de ses ayants droit ou ayants cause est illicite » (art. L. 122-4).

Cette représentation ou reproduction, par quelque procédé que ce soit, constituerait donc une contrefaçon sanctionnée par les articles L. 335-2 et suivants du Code de la propriété intellectuelle.

Liste des auteurs

Sous la direction de :

Isabelle Olry-Louis

Professeur des universités en psychologie de l'orientation à l'Université Paris-Nanterre où elle codirige le Master « Psychologie de l'orientation, de l'évaluation et du conseil ». Menées au sein de l'équipe « Travail, Ergonomie, Orientation & Organisations » du Laboratoire Parisien de Psychologie Sociale (LAPPS-TE2O, EA 4386), ses recherches portent sur les transitions tout au long de la vie. Centrée sur les processus d'intégration professionnelle, d'analyse de l'expérience, d'anticipation de soi et de (re)construction identitaire, elle étudie leur impact en matière de représentations d'avenir et leurs incidences émotionnelles dans le cadre de dispositifs d'interactions dialogiques.

Anne-Marie Vonthon

Professeur en psychologie du travail et des organisations à l'Université Paris-Nanterre où elle dirige l'équipe de recherche « Travail, Ergonomie, Orientation & Organisations » du Laboratoire Parisien de Psychologie Sociale (LAPPS-TE2O, EA 4386). Elle est l'actuelle présidente de l'Association Internationale de Psychologie du Travail de Langue Française (AIPTLF). Ses thèmes de recherche sont centrés sur l'étude des processus psychosociaux opérant dans les transitions professionnelles et influençant leurs issues en termes de développement des personnes, de santé au travail et de qualité de vie dans les organisations. Elle mène également des recherches dans le champ de l'évaluation de l'efficacité au travail, du jugement social à l'œuvre dans ce domaine et de ses effets sur la trajectoire des travailleurs.

Emilie Vayre

Maître de conférences en psychologie du travail et des organisations à l'Université Paris-Nanterre et membre de l'équipe « Travail, Ergonomie, Orientation & Organisations » du Laboratoire Parisien de Psychologie Sociale (LAPPS-TE2O, EA 4386). Elle mène des travaux de recherche sur les usages et l'appropriation des technologies de l'information et de la communication en situations de travail ou de formation. Dans ce cadre, elle cherche à comprendre et identifier quels sont les facteurs qui peuvent affecter l'appropriation des technologies (ou des dispositifs s'appuyant sur ces technologies) mais aussi quelles sont les conséquences de leurs usages sur les conduites et la qualité de vie des travailleurs/apprenants.

Isabelle Soidet

Maître de conférences en psychologie de l'orientation à l'Université Paris Nanterre où elle codirige le master « Psychologie de l'orientation, de l'évaluation et du conseil ». Membre du Laboratoire Parisien de Psychologie Sociale (LAPPS-TE2O, EA 4386), elle développe des recherches sur la manière dont les transitions scolaires et professionnelles contribuent à la construction de l'identité, au développement de compétences ainsi qu'à la (re)définition des perspectives d'avenir. Elle s'intéresse également au rôle des interactions sociales, en situation d'orientation, de formation et de travail dans la construction du sens des expériences passées, présentes ou anticipées, et dans la transformation des représentations de soi et du monde.

Avec la collaboration de:

Anne Pignault

Maître de conférences en psychologie du travail à l'Université Paris-Nanterre, chercheur à l'Université du Luxembourg (ECCS, Institute for LifeLong Learning & Guidance, Luxembourg) et membre du Centre de Recherche sur le Travail et le Développement (INETOP-CNAM, Paris). Ses recherches portent sur la construction des parcours professionnels et l'évolution des carrières, la mobilité professionnelle et les ruptures (chômage), et le sens que les personnes perçoivent et développent à l'occasion de ces transitions.

Poyraz Sahin

Psychologue du travail et de l'orientation professionnelle et doctorant à l'Université Paris-Nanterre dans l'équipe de recherche « Travail, Ergonomie, Orientation & Organisations » du Laboratoire Parisien de Psychologie Sociale (LAPPS-TE2O, EA 4386), sous la direction d'Isabelle Olry-Louis. Ses thèmes de recherche concernent la construction identitaire et le sentiment de discrimination des adolescents et des jeunes adultes se reconnaissant dans une orientation sexuelle minoritaire.

Philippe Thorel

Docteur en psychologie du travail et des organisations chargé de cours au sein du master « Psychologie de l'orientation, de l'évaluation et du conseil » de l'Université Paris-Nanterre. Ses recherches portent principalement sur l'influence des transitions de vie dans la dynamique identitaire au travail notamment dans les situations de mobilité internationale. Coach professionnel, il accompagne les changements liés aux transitions de vie tant sur le plan personnel que professionnel. Il est actuellement vice-président de l'EMCC France (European Mentoring and Coaching Council).

Table des matières

<i>Liste des auteurs</i>	1
<i>Préface (Jonas Masdonati)</i>	9
<i>Introduction (Isabelle Olry-Louis, Anne-Marie Vonthron, Émilie Vayre et Isabelle Soidet)</i>	17

PREMIÈRE PARTIE

SOCIALISATION PROFESSIONNELLE : DIVERSITE DES PERSONNES ET DES SITUATIONS DE TRAVAIL

CHAPITRE 1 – TRANSITIONS EN CARRIÈRES « NON TRADITIONNELLES » AU REGARD DU GENRE ET PROBLÉMATIQUES ASSOCIÉES (ANNE-MARIE VONTHRON).....	31
CHAPITRE 2 – LA SOCIALISATION PROFESSIONNELLE À L'ÉPREUVE DU RISQUE PERÇU DE DISCRIMINATION : LE CAS DES NOUVELLES RECRUES SE RECONNAISSANT DANS UNE ORIENTATION SEXUELLE MINORITAIRE (POYRAZ SAHIN ET ISABELLE OLRÉY-LOUIS).....	55
1. La socialisation et son développement dans les milieux de travail	58
2. Diversité et discrimination au travail.....	61
3. La discrimination fondée sur l'orientation sexuelle et ses conséquences.....	64
4. Une étude de la socialisation organisationnelle des jeunes adultes LGB en lien avec la discrimination perçue.....	67
CHAPITRE 3 – LE PASSAGE EN TÉLÉTRAVAIL COMME SOURCE DE RESTRUCTURATION DES RELATIONS À AUTRUI ET DES ACTIVITÉS (ÉMILIE VAYRE).....	87
1. Le passage en télétravail : une situation de transition professionnelle abordée dans une perspective systémique et interactionniste	90
2. Les effets du télétravail dans les domaines professionnel, familial, personnel et social.....	93
3. Déroulement de l'étude et modalités de recueil de données.....	97
4. Résultats de l'étude	99
5. Discussion des résultats.....	108

DEUXIÈME PARTIE

TRANSITIONS DE FORMATION TOUT AU LONG DE LA VIE

CHAPITRE 4 – L'ENTRÉE EN FORMATION PAR APPRENTISSAGE, UNE TRANSITION À PRÉPARER. L'EXEMPLE DES DÉBATS (ISABELLE SOIDET)	117
1. Les ruptures de contrats en alternance et leurs motifs	121
2. Préparer la transition vers l'alternance à l'aide de la mise en place de débats.....	122
3. Déroulement de l'étude et modalités de recueil de données.....	126
4. Résultats de l'étude.....	130
5. Pour aller plus loin.....	134
CHAPITRE 5 – LA REPRISE D'ÉTUDES UNIVERSITAIRES, TRANSITION OU BIFURCATION BIOGRAPHIQUE ? (ISABELLE OLRV-LOUIS).....	137
1. La reprise d'études universitaires, des processus transitionnels à la bifurcation.....	141
2. Matériaux biographiques et perspectives temporelles	148
3. Méthode.....	151
4. Résultats.....	155
5. Discussion et conclusion.....	164
CHAPITRE 6 – ENJEUX PSYCHOLOGIQUES DU MAINTIEN ET DE LA RÉUSSITE EN SITUATION DE FORMATION À DISTANCE ET EN LIGNE (ÉMILIE VAYRE)	169
1. Engagement et dynamique capacitaire en situation de formation à distance en ligne	173
2. Processus psychosociaux en jeu dans la formation à distance et en ligne	178
3. Perspectives critiques, de recherche et pratiques	182

TROISIÈME PARTIE

TRANSITIONS LORS DES MOBILITES PROFESSIONNELLES COMPLEXES

CHAPITRE 7 – MOBILITÉ DE CARRIÈRE À L’INTERNATIONAL : LA TRANSITION PSYCHOSOCIALE DU RETOUR D’EXPATRIATION PROFESSIONNELLE (PHILIPPE THOREL ET ANNE-MARIE VONTHRON)	189
1. La transition professionnelle <i>du retour d’expatriation</i>	192
2. Étude menée auprès de 65 cadres repatriés dans leur organisation d’origine	198
3. Analyse de récits biographiques relatifs aux trajectoires d’expatriation-repatriation professionnelle	205
CHAPITRE 8 – OUTILLER ET ACCOMPAGNER LA MOBILITÉ PROFESSIONNELLE PAR LA PRISE EN COMPTE DU CONTEXTE DE TRAVAIL (ANNE PIGNAULT)	215
1. Mobilité(s) et transitions professionnelles	218
2. Activité humaine et travail en contexte	220
3. Compétences en contexte et transfert de compétences	222
4. Cas pratiques : analyser l’activité contextualisée pour favoriser la mobilité et la construction de parcours innovants et qualifiants	224
CHAPITRE 9 – RÉINTÉGRATION AU TRAVAIL DANS L’ORGANISATION APRÈS UNE LONGUE ABSENCE : UNE TRANSITION PROFESSIONNELLE MULTIFORME (ANNE-MARIE VONTHRON ET ÉMILIE VAYRE)	235
<i>Bibliographie</i>	257
<i>Résumés des chapitres</i>	289
<i>Index des notions</i>	295

Préface¹

Les transitions professionnelles au cœur de la psychologie de l'orientation

L'ouvrage « Les transitions professionnelles: Nouvelles problématiques psychosociales » répond à une nécessité de renouvellement des travaux et réflexions autour d'une thématique qui est au cœur des préoccupations des chercheurs et chercheuses et des intervenant(e)s dans le domaine de la psychologie de l'orientation, mais aussi de la psychologie du travail et des organisations, de la sociologie des parcours de vie et de l'éducation tout au long de la vie. Si, dans ces champs, la question des transitions professionnelles est abordée régulièrement et assidûment depuis au moins 20 ans, elle mérite en effet aujourd'hui une actualisation, du fait de la multiplication progressive des configurations des parcours professionnels marqués par l'émergence de nouvelles formes de « passages ».

1. Les transitions professionnelles : émergence et essor d'un concept

Depuis ses origines et jusqu'aux années quatre-vingt-dix environ, la psychologie de l'orientation, tout particulièrement dans son courant développemental, a considéré les transitions comme des passages entre deux étapes de la vie professionnelle. Plutôt courtes et prévisibles, les transitions scandaient ainsi le rythme des carrières (Super, Savickas et Super, 1996). À partir des années quatre-vingt-dix, devant le nombre grandissant d'écueils rencontrés par les jeunes en cours d'insertion professionnelle, l'attention s'est concentrée sur une transition spécifique: celle entre le monde scolaire et le monde du travail (p. ex. Lent et Worthington, 1999). Les recherches se sont alors intéressées aux défis rattachés à ce passage entre deux mondes très distincts, parfois même en tension, ainsi qu'aux manières d'accompagner les parcours d'insertion et la socialisation professionnelle de publics en situation de difficulté (Castra, 2003). À cette époque déjà, on commençait à se douter qu'une insertion complexe dans le marché du travail serait le présage de parcours professionnels mouvementés. C'est ce qui peut expliquer l'essor de la notion de transition, progressivement devenue centrale parmi les « mots-clés » de la psychologie de l'orientation (Guichard et Huteau, 2007).

Aujourd'hui... nous y sommes : la fréquence des changements tout au long du parcours professionnel – voire en deçà et au-delà de la vie au travail – s'est bel et bien accentuée et les formes de ces changements se multiplient (Fouad et Bynner, 2008). Par exemple, l'insertion professionnelle ne concerne plus seulement les personnes en début de parcours, mais aussi des adultes qui tentent de (re)trouver une place dans le marché du travail, à des moments de leur vie qui soulèvent des enjeux distincts. De plus, à la « primo insertion » s'ajoute ce qu'on pourrait maladroitement qualifier d'« ultimo » insertion, soit le passage vers la retraite, lui-même moins ponctuel et moins prévisible (Froidevaux, 2016). Par ailleurs, le mouvement école-travail s'accompagne souvent de son inverse, soit un retour aux études, comme le montre l'importance croissante des processus de reconversion professionnelle (Carless et Arnup, 2011). Enfin, les changements de carrière couvrent des situations hétérogènes suivant leur caractère plus ou moins choisi et le degré d'emprise de l'individu sur son parcours (Perez-Roux et Balleux, 2014). Les transitions professionnelles peuvent alors incarner tout autant une crise identitaire du mitan de la vie (Barclay, Stoltz et Chung, 2011), les moments clés d'une carrière « protéenne » (Sullivan et Baruch, 2009), une tentative de composer avec les aléas du marché du travail (Berton, 2013) ou des processus de précarisation professionnelle et sociale (Fournier, Zimmermann et Gauthier, 2011). De ce fait, les transitions professionnelles constituent aujourd'hui un terreau de recherche extrêmement fertile. Idéalement, ces recherches devraient répondre à l'urgence de mieux comprendre les ressorts des transitions, afin de cibler les accompagnements les plus propices à faire de ces moments de déséquilibre des moments de développement et d'espoir (Anderson, Goodman et Schlossberg, 2012).

2. L'approche psychosociale : une lecture dynamique des « interstices transitionnels »

Reste à déterminer la manière de s'y prendre afin de saisir dans toute sa complexité un phénomène si hétérogène. Spontanément, on pourrait céder à la tentation de proposer une lecture polarisée des transitions, opposant les transitions « précarisantes » (p. ex. licenciements,

déclassements, insertions chaotiques) aux transitions « stabilisantes » (p. ex. mobilités ascendantes, insertions et intégrations réussies). On risquerait alors de proposer une lecture figée d'un phénomène qui est loin de l'être. Aussi, s'intéresser aux transitions, et d'autant plus par le prisme psychosocial, signifie rejeter le statique afin de comprendre le mouvement et décortiquer les marges de manœuvre individuelles ou collectives dans des contextes plus ou moins contraignants (Dupuy et Le Blanc, 2001). Au fond, cette posture rappelle également que la vie n'est que rarement linéarité et qu'il existe des moments charnières qui, indépendamment de leur durée effective et de leur prévisibilité, comportent une charge symbolique et supposent des remaniements identitaires (Baubion Broye, 1998). L'attention est donc portée sur ces moments clés, sur les interstices entre deux mondes ou entre des phases de vie, sur la manière dont l'avant et l'après s'articulent : quel est leur degré d'harmonie ? Qu'est-ce qui fait de certaines transitions des occasions de (re)prise de contrôle sur sa vie ? Quels sont, au contraire, les risques de perte de maîtrise ? Dans quelle mesure, comment et sous quelles conditions l'individu peut-il agir, devant ces opportunités et contraintes ? L'intérêt de l'étude des transitions professionnelles est justement de comprendre ce qui se passe dans ces interstices, à la fois héritages de l'avant et annonceurs de l'après. Car ces moments peuvent canaliser et marquer durablement les processus de développement professionnel et personnel.

L'intérêt d'une lecture psychosociale et dynamique des « interstices transitionnels » se manifeste, par exemple, lorsqu'on s'attelle à la compréhension des articulations entre forces individuelles et contextuelles dans les processus de transition. Tout comme les réflexions les plus récentes sur les transitions professionnelles (p. ex. Boutinet, 2014), les textes réunis dans le présent ouvrage montrent qu'individus et contextes sont loin de constituer deux entités figées. Au contraire, toute situation de transition semble comporter une certaine marge de manœuvre individuelle, marge dont le périmètre varie certes en fonction du contexte dans lequel elle a lieu. D'où l'intérêt des travaux visant à saisir comment une personne peut exploiter cette marge, par des actions individuelles ou collectives augmentant son pouvoir d'agir (Le Bossé, 2002). Cette articulation individus-contextes est d'ailleurs d'autant plus complexe et mouvante qu'elle passe par le filtre de la subjectivité : ce qui est qualifié de précarisant ne l'est pas toujours pour la personne qui le vit, alors même qu'une transition professionnelle apparemment réussie n'est pas forcément perçue en tant

que telle par l'individu. Les récentes connaissances sur la question de la construction de l'identité dans la sphère du travail (Costalat-Founeau et Loarer, 2016), mais aussi sur ce qui contribue à rendre un travail décent (Blustein, Olle, Connors-Kellgren et Diamonti, 2016) ne sont que des exemples du poids de la subjectivité sur le sentiment de maîtrise du parcours et sur la qualité perçue d'une transition professionnelle.

Une autre illustration de la portée de cette lecture des transitions, qui traverse elle aussi les textes réunis ci-après, est le constat du vacillement des frontières entre monde de l'éducation et monde du travail, ce qui rend floue la démarcation entre transitions scolaires et transitions professionnelles. Par exemple, au passage de l'école vers le travail s'ajoutent différentes formes de transition en sens inverse, qui portent des personnes à réintégrer « tardivement » le système de formation, afin de maintenir leur employabilité ou de se reconvertir. Une autre problématique aujourd'hui saillante en ce qui a trait aux liens travail-formation est celle des frictions entre ces deux mondes. Frictions qui se manifestent, d'une part, dans la question du déclassement du diplôme, marqueur contemporain d'une insertion professionnelle tout sauf optimale (Merle, 2010), et, d'autre part, dans la question du degré de correspondance entre ce à quoi ou pour quoi on forme et ce à quoi le marché du travail s'attend, autre indicateur de la qualité des transitions école-travail (Trottier, 2000).

3. Comprendre et intervenir : messages clés pour l'accompagnement d'orientation

Si la portée heuristique d'une compréhension dynamique des « interstices transitionnels » est minutieusement illustrée dans l'ensemble des textes du présent ouvrage, son intérêt est également praxéologique. De manière spontanée et en me laissant délibérément guider par ma propre subjectivité, je cède ainsi à la tentation de traverser à nouveau ce livre non pas avec la casquette du chercheur, mais avec celle de l'enseignant et du formateur. Il me semble en effet que les textes réunis ci-après véhiculent au moins quatre messages clés pouvant intéresser de près les (futur[e]s) praticien(ne)s que je côtoie dans mon quotidien professionnel. Le

premier message est véhiculé par l'approche psychosociale et sa capacité de surprendre, par des résultats de recherche contre-intuitifs, et de résister au piège du sens commun. On y apprend par exemple que les défis d'adaptation lors d'une « repatriation » sont parfois plus sournois que ceux de l'expatriation (chapitre 7), mais aussi que, bien que l'on soit spontanément porté à en imaginer les attraits, le télétravail comporte un certain nombre de pièges (chapitre 3). Ces exemples constituent à mon sens une invitation, pour tout(e) intervenant(e), à considérer attentivement les enjeux parfois cachés des processus de transition dont les bénéficiaires font l'expérience, et en particulier les défis sous-jacents aux mobilités professionnelles et aux « nouvelles » formes de travail.

Le deuxième message clé à l'intention de la pratique de l'orientation concerne l'importance de saisir ce qu'une transition représente pour l'individu qui la traverse, sans pour autant oublier que les contextes dans lesquels elle a lieu en dessinent les contours (*cf.* chapitre 8). On apprend alors qu'une reprise « tardive » des études universitaires (chapitre 5) peut en même temps incarner une reprise en main de soi et de son parcours. C'est dire qu'il est nécessaire de considérer la diversification des publics se posant des questionnements d'orientation et de comprendre leurs rapports inédits au monde – à l'école et au travail, notamment. Mais ce livre nous montre en même temps que les transitions sont plus insidieuses lorsqu'elles exposent au jugement et à la discrimination, par exemple pour des populations rencontrant des écueils dans leur intégration professionnelle à cause de leur orientation sexuelle (chapitre 2) ou d'un choix non traditionnel (chapitre 1). Ces textes rappellent aux intervenant(e)s de l'orientation que le travail n'est source d'épanouissement et de plaisir qu'à certaines conditions et pour certaines personnes, alors que d'autres sont exposées à des risques de stigmatisation et de marginalisation. Il est alors du devoir des praticien(ne)s de l'orientation de repérer les situations d'exclusion, de souffrance et d'aliénation professionnelle, ainsi que d'œuvrer pour la promotion de l'emploi décent et la réduction des inégalités au travail.

En troisième lieu, dans la lignée du point précédent, ce livre nous rappelle qu'il est impossible de compartimenter les sphères de vie : l'expérience au travail affecte et est influencée par ce qui se passe en dehors de celui-ci, que ce soit au niveau des appartenances culturelles (chapitre 7), de l'orientation sexuelle (chapitre 2), d'événements

personnels marquants comme la parentalité (chapitre 9) ou de la qualité des relations familiales et sociales (chapitre 3). Partant de là, le message à destination des intervenant(e)s de l'orientation est de chercher à porter un regard holistique et systémique sur les bénéficiaires, afin de situer leurs dilemmes vocationnels d'après l'ensemble de leurs préoccupations de vie. En ce sens, l'appropriation d'outils d'évaluation qualitative (les cercles des rôles de vie, les lignes de vie ou l'identification des influences systémiques sur la carrière) se révèle prometteuse et cohérente avec les résultats des recherches présentés ici.

Le quatrième et dernier message clé est véhiculé en particulier par les chapitres 4, 6 et 9 : que ce soit pour préparer à la formation en alternance, pour faciliter le *e-learning* ou pour faciliter le retour au travail, ce volume rappelle l'enjeu praxéologique des recherches sur les transitions professionnelles. D'où la nécessité de maintenir des liens réguliers et étroits entre les mondes de la recherche et de la pratique et de promouvoir la formation de praticiens-chercheurs et de praticiens réflexifs. Cela dit, sur ce dernier point le message devrait à mon sens être double et bidirectionnel : si, d'une part, il est vital que les praticien(ne)s soient en mesure de penser leur pratique, notamment en s'appuyant sur la recherche, d'autre part, les chercheurs et chercheuses ont tout intérêt à s'appuyer sur ce qui émerge de la pratique de l'orientation afin de consolider la validité écologique de leurs recherches. Autrement dit, la lecture de ce volume avec les yeux du chercheur portant les lunettes de l'enseignant-formateur m'incite à valoriser à la fois le rôle de praticien-chercheur et celui de chercheur-praticien.

En somme, et pour rester dans la métaphore, cet ouvrage montre clairement que le « long fleuve tranquille¹ » caractérisant les parcours professionnels durant les Trente Glorieuses se découple aujourd'hui en une multitude de torrents plus ou moins tortueux, parfois ponctués de chutes, parfois même de mouvements de contre-courants – un peu comme lorsque le fleuve, ne résistant pas à la force de la marée, est repoussé vers le continent. Tout comme les auteur(e)s du présent ouvrage, les chercheurs, les chercheuses et les intervenant(e)s sont invités à survoler attentivement et à oser plonger dans ces torrents, afin d'en jauger la température et de saisir la force des courants transitionnels.

1. J'emprunte ici la métaphore à Zittoun (2009) qui, pour parler des parcours de vie, fait un clin d'œil au film de Chatiliez *La Vie est un long fleuve tranquille* (1998).

Introduction¹

© Dunod. Toute reproduction non autorisée est un délit.

1. Par Isabelle Olry-Louis, Anne-Marie Vonthron, Émilie Vayre et Isabelle Soidet.

Cet ouvrage est issu du projet d'un groupe de recherche souhaitant réunir certaines de ses contributions aux avancées des connaissances dans le champ des problématiques psychosociales de transition professionnelle qui marquent la vie des travailleurs aujourd'hui. Ce groupe comprend des enseignants-chercheurs, des doctorants et des post-doctorants en psychologie du travail et des organisations ainsi qu'en psychologie de l'orientation et de la carrière, membres de l'équipe de recherche « Travail, ergonomie, orientation et organisations » du Laboratoire parisien de psychologie sociale (équipe TE2O-LAPPS de l'université Paris Nanterre).

Se plier à de nouvelles contraintes organisationnelles, faire face à des situations complexes inédites, opérer des choix professionnels dans des contextes de travail et de vie personnelle incertains, tout cela nécessite pour les travailleurs de mobiliser de multiples ressources. Mieux identifier la nature de ces ressources et préciser le rôle joué par les processus psychologiques pour accomplir des transitions tout au long de la vie, tel est le projet de cette équipe de recherche. Étudiées en référence aux trajectoires d'orientation, de formation et d'emploi à l'échelle de la vie entière, les approches proposées s'inscrivent dans diverses temporalités : celles des personnes, de leur développement et des moments clés de leur existence, celles des parcours, qui s'expriment en termes de mobilités de trajectoires, de remaniements, celles des organisations et des institutions qui développent différentes formes d'accompagnement. En se focalisant sur l'étude des modalités d'ajustement des personnes aux contextes et aux situations rencontrées, cette équipe s'efforce de faire converger des recherches d'orientation quantitative, fondées sur l'utilisation de méthodes expérimentales ou d'enquêtes standardisées à l'aide d'échelles de mesure, et des recherches d'orientation qualitative fondées notamment sur l'analyse de récits biographiques.

C'est sur la base du constat selon lequel les trajectoires contemporaines de vie professionnelles sont jalonnées par de nouvelles formes de transition encore largement méconnues, car peu étudiées, et associées à des problématiques psychosociales parfois inédites dont il importe de saisir la spécificité et les enjeux, que l'idée de cet ouvrage est née. S'attachant à pointer quelques-unes des transitions émergent aujourd'hui dans le champ scientifique et à les documenter sur le plan empirique, notre ouvrage vise à décrire pour chacune d'elles comment la confrontation

à de nouveaux contextes, qu'il s'agisse des conditions contemporaines dans lesquelles s'effectue le travail, des ruptures marquant les parcours ou encore de situations particulières caractérisant certaines personnes en raison de leurs appartenances identitaires propres, entraîne de nouvelles manières de faire face. En réaménageant leurs identités, en rééquilibrant leurs sphères de vie, en révisant les récits qu'elles font de leur histoire et leurs projections de soi, les personnes tentent de faire reconnaître et de valoriser à leurs propres yeux et auprès de leurs organisations leurs ajustements et les constructions qui en résultent. En ce sens, notre ouvrage examine différentes problématiques mobilisant les personnes et leur environnement pour accomplir des transitions psychosociales professionnelles, les anticiper, s'y engager et les mener à terme dans des contextes de vie et de travail multiples.

Pour mieux saisir le caractère encore émergent ou contemporain des transitions auxquelles on s'intéresse ici, il convient de resituer le contexte dans lequel la notion même de transition s'est imposée en référence à un certain renouvellement théorique et à des approches pluridisciplinaires.

Comme le rappelait récemment Fournier (2014), plusieurs transformations profondes ont affecté ces dernières années non seulement les parcours professionnels, mais aussi les parcours de vie des individus. Prenant place dans un marché du travail international caractérisé par la montée de l'individualisme et de l'incertitude, la précarisation des emplois, la déstandardisation des carrières dont les étapes apparaissent de moins en moins normées par l'âge, la déchronologisation des trajectoires marquée par des allers et des retours entre des états et des statuts qui jadis se succédaient, et la désynchronisation des sphères de vie qui fait que l'on peut par exemple entreprendre aujourd'hui une nouvelle formation à quarante ans alors qu'on est jeune parent, tous ces facteurs constituent autant de risques que d'occasions pour les individus. D'autres évolutions propres aux nouvelles technologies de l'information et de la communication ont contribué à la banalisation de nouvelles formes d'organisation permettant d'effectuer à distance tout autant le travail que la formation. Les occasions de mobilité (réelle, virtuelle) se sont ainsi multipliées à l'intérieur ou à l'extérieur des organisations. Ces changements associés à l'émergence progressive de nouvelles prescriptions identitaires (culte de la performance, liberté, maîtrise de soi) au sein des sociétés favorisent des crises des identités sociales et professionnelles pouvant tout autant

conduire au repli sur soi qu'à une conversion identitaire (Dubar, 2000). Ainsi, derrière ces changements majeurs se pose en filigrane, d'une part, la question de la liberté et de l'égalité des personnes dans la construction de leur parcours de vie et du sens à lui donner. Quand certains voient les contraintes et les obstacles s'accroître, d'autres disposent de marges de manœuvre suffisantes pour pouvoir opérer des choix. D'autre part, les risques inhérents à tout choix se posent avec toujours plus d'acuité dès lors que c'est aux personnes, considérées comme « les entrepreneurs de leur propre vie », qu'il incombe de prendre des décisions dont les issues restent très aléatoires, notamment du point de vue de leur mode de concrétisation organisationnelle.

En psychologie de l'orientation, les théories classiques du développement des carrières ont dû se transformer sur plusieurs points pour prendre en compte ces évolutions. Ainsi, d'une conception linéaire de la vie professionnelle vue comme une série d'étapes normées et indépendantes des autres sphères de vie, on est passé à une conception dynamique des identités multiples qui se construisent et se modifient au fil des expériences et des contextes de vie. Dans le même temps, la personnalité et les intérêts des personnes les définissent de façon moins figée, une large place étant faite aujourd'hui aux événements qui les affectent dans l'ensemble de leurs sphères de vie et aux significations qui leur sont accordées. De ce fait, le peu d'importance attribuée aux facteurs de contingence tels que le hasard ou les changements de contexte a laissé place à la nécessité de resituer les choix, les représentations et les actions des personnes en référence à de possibles événements déclencheurs et aux multiples contextes, professionnels, privés, sociaux et culturels, dans lesquels ils se produisent. Dès lors, il importe moins d'appréhender les parcours à partir d'une logique linéaire et causale que de saisir leur dynamique temporelle. Ces nouveaux fondements théoriques sont communs à plusieurs approches aujourd'hui mises en avant, qu'elles relèvent de perspectives constructivistes (*cf.* notamment la théorie de construction de soi proposée par Guichard, 2004, et celle du *Life designing* proposée par Savickas, Nota, Rossier, Dauwalder, Duarte, Guichard, Soresi, Van Esbroeck et Van Vianen, 2009) ou de perspectives systémiques (*cf.* notamment la théorie de l'action contextualisée de Young, Valach et Collin, 2004, et la théorie développementale-contextuelle de Vondracek et Porfeli, 2004). Toutes ces approches concourent à mettre en avant la notion de transition, au point que pour certains, « s'orienter aujourd'hui,

c'est (...) aménager pour soi des transitions professionnelles sur un temps donné à court ou moyen terme, dans un espace incertain défini avec ses opportunités et ses rigidités » en se souciant d'« articuler cette transition avec ce qui la précède et ce qui va la prolonger selon l'une ou l'autre des modalités de continuité, de rupture ou de crise » (Boutinet, 2013, p. 19).

Puisant ses fondements dans d'autres champs de la psychologie que celle spécifique à l'orientation, la notion de transition professionnelle est intimement liée au renouvellement d'élaborations théoriques issues de la psychologie du travail et des organisations. Ainsi, la socialisation organisationnelle, appréhendée par l'ensemble des processus d'acquisition de compétences et de connaissances sociales permettant aux individus de s'insérer dans une organisation et d'y assumer un rôle, se conçoit classiquement en référence à des modèles accordant au travail une place centrale et aux individus une faible contribution. Or, on a montré que la socialisation passait aussi par des conduites de personnalisation (Baubion-Broye et Hajjar, 1998) : loin de seulement chercher à s'adapter à des circonstances imposées de l'extérieur, le sujet cherche activement des raisons de se transformer. La place qu'il accorde au travail dépend de la manière dont il interagit avec ses autres activités (familiales, sociales, personnelles) et c'est sur la base de conflits, de choix, de rejets nécessitant de coordonner les échanges d'activités entre sous-systèmes en fonction de valeurs, qu'il construit des significations tout au long de sa trajectoire. Dans ce cadre, on s'intéresse aux conduites d'anticipation de soi mises en place dans les situations de transition et à celles de préservation des identités valorisées et/ou de déplacement vers de nouveaux équilibres identitaires. Ces vues résonnent en lien avec les conceptions constructivistes précédemment évoquées pour lesquelles « les carrières ne se développent pas, elles se construisent quand les individus font des choix qui expriment leurs concepts de soi et quand ils inscrivent leurs buts dans la réalité sociale des rôles professionnels » (Savickas, 2005, p. 43).

La notion de transition emprunte aussi à la sociologie, tant du point de vue de notions proches élaborées par cette approche comme celle de bifurcation (Negroni, 2007) que du point de vue des analyses qu'elle mobilise pour des matériaux comme les entretiens biographiques (Dubar et Demazière, 2004). Issue d'une approche biographique, la notion de bifurcation est centrée sur les enchaînements de situations, sur le sens

donné à ce qui constitue un tournant en lien avec d'éventuelles insatisfactions plus anciennes, et les conditions sociales les ayant rendues possibles. S'inscrivant dans un processus dynamique, avec une histoire passée, des implications futures et une causalité non univoque, elle accorde une place centrale au matériau biographique, à ses dimensions temporelles et processuelles, ce qui conduit à ne pas l'assimiler à la transition comme l'expose le chapitre 5, qui compare les deux notions. L'analyse des bifurcations mobilise généralement des matériaux narratifs qui cherchent à tisser rétrospectivement un parcours cohérent en donnant des explications et en fabriquant une continuité *hic et nunc*. Au-delà de la question des bifurcations, d'autres approches, propres notamment aux sciences de l'éducation, recourent également à l'entretien biographique pour tenter de saisir comment les adultes de nos sociétés contemporaines participent à la construction des moments qui transforment leur vie (Lesourd, 2009).

Finalement, en quoi ces avancées théoriques nous éclairent-elles sur la notion de transitions professionnelles ? Relevant du cadre plus général des transitions psychosociales déclenchées par les événements de vie et entraînant des transformations dans la représentation de soi et du monde (Parkes, 1971), toute transition professionnelle renvoie à un passage entre deux périodes de la vie ou entre deux étapes d'un cheminement prévisible et normé (Levinson, 1978). Aux transitions standards qui jalonnent les parcours professionnels, constituées *a minima* par l'entrée dans le monde du travail à la suite d'une formation initiale, et la sortie du travail occasionnée par le départ en retraite, s'ajoutent désormais d'autres transitions rencontrées au cours de la vie active : sorties temporaires de l'espace professionnel à l'occasion d'un arrêt maladie, d'un congé parental, d'une reprise d'études, d'une alternance formation-emploi ou emploi-chômage, le changement de fonction, d'emploi, de lieu d'exercice ou d'entreprise en cours de carrière. On prendra soin de distinguer ici les transitions propres aux adultes qui nous intéressent directement parce qu'elles s'appuient sur des expériences antérieures, en référence à un certain rapport au travail et sur une pensée réflexive sur l'action passée qui ont pu commencer à s'élaborer et pour lesquelles les questions ne se posent pas nécessairement en termes de choix professionnel et, les transitions propres aux jeunes scolarisés ou aux très jeunes adultes qui, relevant bien souvent d'une primo-orientation et prenant appui sur des projections de soi peu étayées par l'action et par l'expérience (Boutinet, 2013 ; Jacques, 2015), ne constituent pas l'objet de cet ouvrage.

Les conceptions théoriques actuelles tendent à mettre l'accent sur certains processus psychologiques impliqués par les transitions professionnelles. En montrant qu'elles reposent sur de multiples remaniements identitaires, des compétences et des significations construites, plusieurs auteurs insistent sur le fait qu'elles peuvent déboucher sur de possibles développements des personnes, ou bien les fragiliser ou encore les freiner (Masdonati et Zittoun, 2012 ; Perret-Clermont et Zittoun, 2002). Relevant tout aussi bien d'activités visant à l'intégration, à l'ajustement ou au réajustement, à la réinsertion, à la réorientation, à la bifurcation, ou encore à la reconversion, les transitions professionnelles deviennent finalement de plus en plus courantes dans les parcours mais aussi de plus en plus complexes à vivre.

Au regard des enjeux tant philosophiques, éthiques, politiques, économiques, sociologiques que psychologiques de ces transitions et des risques présentés, une question sociale se pose : comment accompagner au mieux les transitions ? Quels cadres de réflexion et de co-construction ouvrir avec les organisations et les individus afin « de promouvoir les conditions d'appropriation du changement, de renforcement ou de transformation des représentations valorisées de soi, des autres et des domaines sociaux de référence » (Dupuy et Le Blanc, 2001, p. 74) ? Si un cadre juridique se dessine avec, notamment, l'instauration d'un *droit à l'orientation tout au long de la vie* inscrit dans la loi depuis 2009, en lien avec la mise en place de dispositifs d'accompagnement institutionnalisés (bilan de compétences, conseil en évolution professionnelle notamment), d'autres modes d'intervention en direction des individus et des organisations restent à imaginer. Prenant en compte des rapports au temps et des contextes transitionnels spécifiques, ces interventions pourraient se focaliser sur les représentations élaborées à propos du travail et de la formation, en cherchant à combattre certains stéréotypes tenaces (à l'égard du genre, du milieu social, de l'origine ethnique, de l'orientation sexuelle, du handicap, etc.) et en abordant la question des freins à dépasser ainsi que des ressources à identifier. De ce point de vue, la notion de sentiment d'efficacité personnelle permet d'appréhender ce qui parfois limite l'agentivité des individus en transition. Pour tenter de la restaurer, il peut s'avérer utile de revenir à la source de ces sentiments en évoquant les expériences antérieures de maîtrise, les modèles et les encouragements qui ont été donnés à voir, ainsi que les émotions positives qui peuvent leur être associées (Brown et Lent, 2016 ; Lent, 2008).