

Ceci est le manuscrit non édité qui sera publié dans la revue l'Orientation Scolaire et Professionnelle.

La version publiée peut contenir quelques modifications supplémentaires mineures dans le style et le contenu.

Référence complète : Rochat, S. (2015). Encourager le rêve ou confronter à la réalité ? Le dilemme des psychologues conseillers en orientation. *L'Orientation Scolaire et Professionnelle*, 44(4), 477-492.

Encourager le Rêve ou Confronter à la Réalité ? Le Dilemme des Psychologues Conseillers en

Orientation

Encouraging Dream or Confronting with Reality? The Career Counselors Dilemma

Shékina Rochat

Université de Lausanne

Note de l'auteur

Toute correspondance concernant cet article doit être adressée à Shékina Rochat,
Institut de Psychologie, Université de Lausanne, Lausanne, CH-1015.

Email : shekina.rochat@unil.ch

Résumé

Savoir s'il faut encourager les consultants à vivre leurs rêves ou, au contraire, les inviter à modérer leurs aspirations pour tenir davantage compte de la réalité peut constituer un véritable dilemme pour les psychologues conseillers en orientation. Cet article se propose de considérer cette question au regard de la littérature portant sur les bénéfices et les risques de chacune de ces deux approches. Les apports de l'entretien motivationnel (Miller & Rollnick, 2013) pour éviter les possibles écueils seront présentés. En guise de conclusion, la réflexion sur le rêve et la réalité du métier de psychologue conseiller en orientation sera amorcée.

Mots-clés : Optimisme, espoir, obstacles, orientation professionnelle, motivation, alliance, entretien motivationnel.

Abstract

Career counselor may face intense dilemma about whether to encourage their counselees to live their dreams or to moderate their aspirations. This article proposes a literature review aiming at considering the profits and risks of both approaches. Contributions of motivational interviewing (Miller & Rollnick, 2013) to avoid potential pitfalls will be introduced. To conclude, reflections will be initiated on the part of dream and reality in the career counseling profession.

Keywords: Optimism, hope, barriers, career counseling, motivation, working alliance, motivational interviewing.

Encourager le Rêve ou Confronter à la Réalité ? Le Dilemme des Psychologues Conseillers en Orientation

L'importance de répondre aux besoins d'orientation professionnelle des jeunes et des adultes pour favoriser l'expansion économique et celle du marché de l'emploi est fréquemment mise en exergue par les instances politiques, notamment au niveau européen (OECD, 2004, 2015). Dans ce contexte se pose la question cruciale de l'adéquation des désirs des individus avec les réalités économiques. En effet, le marché du travail étant de plus en plus tendu, les psychologues conseillers en orientation peuvent être confrontés à un véritable dilemme éthique dans l'exercice de leurs fonctions : doivent-ils encourager leurs consultants à vivre leur rêve, ou est-il plus prudent de les enjoindre à tenir compte des contraintes de la réalité dans lesquelles s'inscrivent leurs choix professionnels ? La réponse intuitive et immédiate à cette question est le truisme de considérer qu'il faut parvenir à un juste équilibre entre le rêve et la réalité. Cependant, les enjeux économiques, politiques, sociaux et identitaires liés à ce dilemme nécessitent de dépasser le simple bon sens et d'interroger la littérature scientifique afin de trouver des éléments de réponse à cette épineuse question. Dans cet article, la notion de rêve fait référence à un rêve éveillé, en tant que fantasme, soit « un plan ou une idée fantaisiste ou irréaliste » (Colman, 2009, p. 277, trad. pers.), au sens psychologique du terme. Cette notion va servir ici à désigner un projet plus ou moins difficile à réaliser. Le terme de réalité, quant à lui, se réfère à des « construits que l'on peut inférer ou interpréter par l'induction logique ou l'analyse théorique » (Reber, Allen, & Reber, 2009, p. 657, trad. pers.) ; il indiquera ici l'ensemble des attentes, contraintes et opportunités de l'environnement d'un individu.

En se basant sur les résultats de travaux récents menés dans le domaine de la psychologie et de l'orientation, cet article cherche à explorer en détail les deux versants du dilemme « rêve versus réalité ». Dans un premier temps, l'accent porte sur l'identification des

raisons qui rendent nécessaires d'encourager les rêves des consultants. Dans un second temps, les arguments en faveur de la nécessité de modérer certaines aspirations sont présentés. Les principaux risques associés à cette modération sont exposés ainsi que des pistes concrètes pour les éviter. Parmi ces propositions, une attention particulière est accordée à la méthode de l'entretien motivationnel (Miller & Rollnick, 2006, 2013) comme réponse possible au dilemme du rêve et de la réalité. En guise de conclusion, une réflexion est amorcée sur les rêves associés au métier de psychologue conseiller en orientation et aux réalités de la profession.

Rêve versus Réalité

Dans le cadre de cet article, une démarche d'orientation encourageant exclusivement les rêves fait référence à une conception du choix centrée sur la personne, où un objectif professionnel doit être défini essentiellement sur la base des intérêts, aspirations et caractéristiques des individus. En tant que telle, cette vision véhicule une conception idéalisée de la démarche d'orientation et affiche un optimisme quant aux capacités de l'individu à atteindre les objectifs qu'il s'est fixés, aussi ambitieux soient-ils. À l'inverse, une démarche d'orientation fondée uniquement sur la réalité est définie comme valorisant le choix effectué en tenant principalement compte de facteurs externes tangibles, tels que les attentes de l'économie (notamment en termes de certification, d'exigences liées au niveau de formation, etc.) et les opportunités offertes par le marché du travail (en termes de perspective professionnelle, de proximité géographique, d'accession à des salaires élevés, etc.). Une telle perspective est alors susceptible de traduire une vision fataliste et cynique du pouvoir agir de l'individu et du psychologue conseiller en orientation, au regard des contraintes imposées par le marché de l'emploi. Les deux approches ainsi définies représentent les deux extrémités d'un continuum allant du rêve à la réalité, sur lequel la grande majorité des praticiens cherchent à s'approcher du centre, ou à atteindre un équilibre entre les deux pôles. Identifier

les apports et limites de ces deux visions s'avère alors nécessaire pour parvenir à adopter une position intermédiaire maximisant les bénéfices et minimisant les risques inhérents aux deux approches.

Encourager les Rêves

Avoir des objectifs est central pour l'être humain. Dans le cadre de l'orientation scolaire et professionnelle, avoir des buts a notamment été associé à la réussite de transitions professionnelles, telle que la transition entre l'école et le monde du travail (Haase, Heckhausen, & Koller, 2008). Le rôle des psychologues conseillers en orientation a ainsi souvent été compris comme celui d'aider les individus à trouver un objectif professionnel valant la peine d'être poursuivi, notamment en identifiant leurs intérêts professionnels, traits de personnalité, aptitudes et valeurs (Ford, 1992). Dans ce contexte, il apparaît que ces objectifs gagneraient à être ambitieux ; une étude longitudinale démontre ainsi que les jeunes adultes qui ont maintenu des ambitions élevées et de fortes certitudes quant à leur avenir durant leurs débuts professionnels avaient moins de chance de se retrouver au chômage et recevaient un meilleur salaire horaire que leurs pairs moins ambitieux, quelques années plus tard (Vuolo, Staff, & Mortimer, 2012). Avoir de hautes aspirations pour un futur métier et être peu désireux de faire des compromis seraient d'ailleurs des attitudes adaptatives pour le processus de prise de décision (Gadassi, Gati, & Wagman-Rolnick, 2013). De manière plus générale, les individus qui ont des buts vivraient plus longtemps que ceux qui en sont dépourvus (Hill & Turiano, 2014).

Ces travaux font écho au nombre croissant de recherches sur l'importance de l'optimisme et de l'espoir qui sont actuellement menées dans le domaine du conseil en orientation. Ainsi, l'optimisme – en tant que tendance générale à s'attendre à des résultats positifs (Carver, Scheier, & Segerstrom, 2010) – a été positivement associé à la formation de l'identité vocationnelle (Shin & Kelly, 2013) et à une meilleure adaptation lors de la transition

entre le gymnase et l'université (Morton, Mergler, & Boman, 2014). De manière similaire, l'espoir – en tant que capacité à trouver et à oser emprunter des voies menant aux objectifs définis (Snyder, 2002) – a pu être négativement relié aux intentions de changer de travail, et positivement associé aux différentes composantes de la motivation au travail et aux performances professionnelles (Valero, Hirschi, & Strauss, 2015), ainsi qu'à l'adoption de comportements proactifs en terme de gestion, de planification (Hirschi, 2014) et d'exploration de carrière (Hirschi, Abessolo, & Froidevaux, 2014). Ce concept serait également lié à la formation de l'identité vocationnelle (Diemer & Blustein, 2007) et au succès académique (Snyder, 2002).

Les différents auteurs (Feldman & Dreher, 2012; Hirschi et al., 2014; Teramoto Pedrotti, Edwards, & Lopez, 2008) suggèrent alors que les professionnels de l'orientation peuvent – et devraient – contribuer à alimenter et à renforcer l'espoir de leurs consultants. Ils proposent ainsi des interventions qui peuvent être relativement courtes, ponctuelles et réalisées en groupe, visant à aider les consultants à déterminer et à clarifier (1) leurs objectifs, (2) les étapes à entreprendre pour les atteindre, (3) leurs ressources personnelles, (4) les obstacles potentiels qui pourraient survenir et (5) les moyens de contourner ces derniers.

Modérer les Rêves

Au vu de ces considérations, il semble que susciter et entretenir l'espoir et l'optimisme quant à leur rêve soit bénéfique pour la carrière des individus, pour autant que ces derniers soient également amenés à tenir compte des obstacles potentiels. En effet, si l'optimisme constitue un facteur protecteur pour atteindre des objectifs dans la plupart des situations, il n'en demeure pas moins vrai que le pessimisme – soit la tendance à s'attendre au pire – présente également des avantages dans certaines situations. En effet, percevoir et identifier ce qui nous conduit à échouer nous permet à la fois de prédire les obstacles et de faire en sorte de les éviter (Stadler, Oettingen, & Gollwitzer, 2009). Par ailleurs, s'attendre à

rencontrer des obstacles constituerait une protection contre le choc émotionnel provoqué par l'annonce d'une mauvaise nouvelle imprévue (Verhiac & Meyer, 2014) ; l'effet de surprise produit par l'apparition inattendue d'un obstacle lors de la poursuite d'un objectif étant susceptible de conduire au découragement et à l'abandon. Percevoir des difficultés pourrait même augmenter la motivation à déployer des efforts (J. W. Brehm & Self, 1989) ; une étude démontre ainsi que le fait de percevoir des obstacles est associé à une plus grande motivation à réussir la transition entre l'école et le monde du travail chez les élèves en fin de scolarité (Hirschi, 2009). Enfin, adopter une vision trop optimiste quant aux projets des consultants pourrait leur donner l'impression que les attentes du psychologue conseiller en orientation à leur égard sont trop élevées, et les décourager (Rosenbaum, 2011).

Tenir compte de la réalité en rendant les consultants attentifs aux obstacles susceptibles d'interférer avec l'atteinte de leurs objectifs est donc une composante nécessaire du travail des psychologues conseillers en orientation. À cela s'ajoute le fait que la société s'attend explicitement à ce que les prestations de conseil en orientation aident à l'appariement entre les besoins du marché du travail et les compétences et intérêts des individus (Sultana, 2014). Le problème des aspirations « irréalistes » se pose alors lorsqu'il y a un décalage trop important entre les aspirations de l'individu et la réalité du marché de l'emploi, et que les individus sont contraints de faire des compromis dans leurs choix de carrière. Chez les jeunes en fin de scolarité provenant des filières à basses exigences, le conformisme aux lois du marché et les faibles aspirations constitueraient ainsi un facteur protecteur pour l'accès aux places d'apprentissage (Masdonati & Massoudi, 2012).

En effet, « la qualité de vie subjective ne va pas dépendre uniquement de la poursuite efficace des objectifs, mais également de la capacité à ajuster ses ambitions à la gamme des possibles » (Brandtstadter, 2009, p. 52, trad. pers.). Ainsi, lorsque certains buts deviennent inatteignables, les individus doivent s'en dégager, afin de maintenir leur bien-être et de

pouvoir investir la poursuite d'objectifs qui leur sont davantage accessibles (Heckhausen, Wrosch, & Schulz, 2010). Effectivement, si progresser en direction d'un but augmente le bien-être subjectif et l'ajustement (Vasalampi, Salmela-Aro, & Nurmi, 2009), ne pas atteindre ses objectifs constitue un risque pour la santé psychique et physique. Il apparaît notamment que les individus qui n'atteignent pas leurs aspirations présenteraient moins de satisfaction professionnelle (Hardie, 2014) et davantage de stress, d'anxiété (Wrosch & Heckhausen, 1999) et de problèmes de santé mentale (Reynolds & Baird, 2010) – tels des symptômes dépressifs (Hardie, 2014) et un risque accru de consommation de substances (Reynolds, Stewart, Macdonald, & Sischo, 2006).

Risques Associés à la Modération des Aspirations

Poursuivre des objectifs dont l'atteinte est difficilement réalisable comporte donc de véritables risques pour l'individu. Pour prévenir ces désillusions et leurs conséquences tout en favorisant la réussite de l'insertion professionnelle, les psychologues conseillers en orientation vont alors devoir accompagner les consultants dans le développement d'une perception équilibrée de la réalité, et les aider à réévaluer leurs objectifs, ainsi qu'à en changer lorsque ceux-ci sont inappropriés (Salomone & Mckenna, 1982). Toutefois, ce processus de modération est généralement mal perçu par les consultants, qui peuvent considérer que les psychologues conseillers en orientation veulent les rediriger vers des filières mal rémunérées et peu prestigieuses (Guichard, 1995). La modération des aspirations dans le cadre des consultations en orientation comporte alors deux risques principaux : celui de briser la motivation des consultants, et celui de briser la relation entre le professionnel de l'orientation et son consultant.

Briser la Motivation

L'importance de la motivation pour la poursuite des objectifs professionnels a été démontrée à de nombreuses reprises (Blustein, 1988; Hirschi, 2009; Hirschi, Lee, Porfeli, &

Vondracek, 2013). Selon Ford (1992), pour être motivé, l'individu doit avoir en tête un objectif qui soit clair, important et prioritaire à ses yeux, il doit également penser que ses ressources personnelles et son environnement lui permettent d'atteindre cet objectif et ressentir des émotions qui vont lui donner l'énergie de se lancer à sa poursuite ; si l'une de ces composantes est faible ou manquante, tout l'état motivationnel de l'individu sera affaibli. Or, lorsque l'individu est amené à modérer ses aspirations, en choisissant par exemple un métier moins prestigieux (Gottfredson, 1994), l'importance qu'il accorde à l'objectif de l'insertion professionnelle peut être diminuée. Il a ainsi été démontré qu'effectuer par défaut le choix d'une formation professionnelle initiale influençait négativement les chances d'achever sa formation (Vontrhon, Lagabrielle, & Pouchard, 2007). À l'inverse, il est reconnu que plus les objectifs sont congruents avec les préférences des individus, plus ils ont de chance d'être atteints (Sheldon & Elliot, 1999). Ceci rend la tentative de modérer le projet d'un consultant, sans nuire à sa motivation de trouver une voie professionnelle satisfaisante, particulièrement périlleuse (Salomone & Mckenna, 1982).

Briser la Relation

De récents travaux ont contribué à mettre en évidence le rôle fondamental de l'alliance de travail entre le psychologue conseiller en orientation et le consultant sur l'efficacité des prestations de conseil en orientation (Masdonati, Massoudi, & Rossier, 2009). Selon Bordin (1979), cette alliance de travail se compose du lien affectif entre le conseiller et son consultant, d'un accord sur les buts de l'intervention et sur les moyens d'y parvenir. La nécessité perçue par le psychologue conseiller en orientation de modérer les aspirations de son consultant peut alors conduire à un désaccord sur l'objectif de la démarche d'orientation. De même, il peut être difficile de maintenir un lien affectif tout en donnant des informations pertinentes et nécessaires qui ne vont pas dans le sens de la faisabilité de l'objectif du consultant (Salomone & Mckenna, 1982). Il est notamment intéressant de constater que

lorsque quelqu'un cherche à convaincre une personne hésitante, cette dernière va avoir tendance à contrer les arguments qui lui seront donnés, dans un processus de réactance (S. S. Brehm & Brehm, 1981) visant à défendre son libre arbitre. Outre le fait que cette réaction normale puisse être perçue négativement par le professionnel qui cherche à convaincre son consultant de modérer ses aspirations, elle peut également avoir des conséquences plus négatives pour ce dernier. En effet, selon les principes de la théorie de la perception de soi (Bem, 1967), lorsqu'ils s'expriment à haute voix, les individus sont davantage convaincus par les arguments qu'ils s'entendent dire, que par l'argumentation de leur interlocuteur. En d'autres termes, plus la personne va contredire les arguments avancés par le psychologue conseiller en orientation, plus elle va être convaincue qu'elle a raison de ne pas se rallier à son point de vue. Chercher à convaincre un consultant de modérer ses aspirations pourrait donc affecter négativement sa relation avec le psychologue conseiller en orientation et le conduire à s'enfermer dans la poursuite d'un objectif hors d'atteinte, avec tous les risques que cela implique.

Suggestions Pratiques

L'Entretien Motivationnel

La méthode de l'entretien motivationnel (Miller & Rollnick, 2006, 2013) semble particulièrement prometteuse pour aider les consultants à tenir compte de la réalité tout en préservant leur motivation et leur relation avec les professionnels de l'orientation – et ainsi parvenir à établir cet équilibre entre l'encouragement des rêves et l'adaptation aux réalités du marché de l'emploi. Cette méthode d'entretien consiste en une conversation visant à renforcer la motivation et l'engagement au changement, en invitant la personne à évoquer et à explorer ses propres arguments à changer, ceci dans un climat d'acceptation et d'empathie (Miller & Rollnick, 2013). Dans une perspective motivationnelle, c'est la personne qui consulte qui est considérée comme l'experte de sa situation, et non pas le conseiller. Le rôle du conseiller est

alors de guider la personne dans l'exploration et l'évocation de ses propres raisons de changer. Développée dans le domaine du traitement des addictions pour aider les personnes dépendantes à changer leur comportement de consommation, l'efficacité de cette méthode a été démontrée de manière répétée dans de nombreux domaines liés à la santé (voir Lundahl, Kunz, Brownell, Tollefson, & Burke, 2010 pour une méta-analyse). Elle serait notamment particulièrement utile auprès des adolescents et des jeunes adultes (Naar-King & Suarez, 2011). Récemment, cette méthode a également été suggérée comme un moyen efficace pour augmenter la motivation des consultants à prendre part à des démarches d'orientation et de les aider à résoudre des dilemmes liés à leur carrière (Stoltz & Young, 2013). Or, le présent article propose que l'entretien motivationnel puisse également s'avérer utile pour les praticiens de l'orientation confrontés au dilemme du rêve et de la réalité.

Préserver la Relation

Suivant les lignes directrices de l'entretien motivationnel, le rôle du psychologue conseiller en orientation face à un consultant qui entretient des aspirations irréalistes, peut être traduit de la manière suivante : l'objectif ne sera pas de « ramener » le consultant à « la réalité », en lui énonçant les différents éléments qui contreviennent à la réalisation de son projet, mais plutôt de susciter et de guider sa réflexion à ce sujet. Cela permettra au consultant de découvrir et de verbaliser *lui-même* ses ressources et les obstacles potentiels au projet. Le psychologue conseiller en orientation est ainsi conscient de certaines limites du projet de son consultant, mais il réfrène son désir d'amener lui-même les informations pertinentes. Il préférera se mettre au niveau du consultant pour amorcer une conversation sur les obstacles potentiels qui peuvent survenir ainsi que les ressources dont dispose la personne pour les surmonter. Ce processus d'évocation devrait ainsi permettre à l'un et à l'autre de parvenir à une évaluation plus clairvoyante du caractère réaliste ou non du projet en question.

Prenons la situation d'un conseiller qui percevrait un important décalage entre le niveau en mathématiques de son consultant et celui exigé par la formation à laquelle il aspire. Selon les préceptes de l'entretien motivationnel, il aurait avantage à demander au consultant son point de vue sur ce qui pourrait faire obstacle à la réalisation de son projet et ce qu'il pourrait faire si un tel obstacle se présentait. Cette approche basée sur l'évocation est d'ailleurs proposée par certaines des méthodes destinées à augmenter l'espoir des consultants (Feldman & Dreher, 2012), ce qui pourrait contribuer à expliquer leur efficacité. Ce type de méthode peut également être utilisé lors de la restitution de test d'aptitudes ou d'évaluation de la personnalité. Par exemple, plutôt que d'affirmer que les résultats obtenus semblent indiquer que le consultant n'a pas un niveau suffisant pour effectuer telle formation, le psychologue conseiller en orientation pourrait demander au consultant ce qu'il conclut de l'écart entre ses résultats et ceux de la population de référence. En guidant de la sorte le consultant dans la confrontation de son projet aux contraintes inhérentes au contexte, le psychologue conseiller en orientation peut ainsi amener les informations pertinentes et nécessaires sans adopter le rôle du « briseur de rêve », et en préservant une relation de travail qui permettra d'explorer d'autres options. L'adoption par le psychologue conseiller en orientation d'une posture d'« évocateur » au détriment d'une position d'« expert » semble d'ailleurs particulièrement sage en regard du caractère imprévisible du monde actuel (e.g. Brynjolfsson & McAfee, 2014; Pryor & Bright, 2011)

Préserver la Motivation

Si la méthode suggérée ci-dessus permet de préserver la relation, il n'en demeure pas moins que la motivation du consultant peut être affectée par cette confrontation à la réalité, même si c'est lui-même qui a tiré les conclusions appropriées. Pour préserver la motivation du consultant devant modérer ses aspirations, il peut être alors judicieux de s'interroger et de l'interroger sur l'origine de ces espoirs irréalistes. Selon Salomone et Mckenna (1982), les

aspirations irréalistes peuvent avoir plusieurs causes, parmi celles-ci, notamment le manque d'informations sur ses propres aptitudes ou sur les professions, des informations inadéquates à ce sujet, mais également des croyances dysfonctionnelles quant à la centralité du travail pour l'identité. En effet, selon ces auteurs, un individu qui considère que la profession exercée est une expression de sa propre valeur peut développer des aspirations irréalistes en misant sur son métier pour compenser une estime de soi défaillante. Ainsi, il s'agit de s'interroger sur la signification de ces rêves aux yeux du consultant.

Prenons le cas d'un jeune homme qui s'accroche à son rêve de devenir médecin en refusant de considérer les autres options qui s'offrent à lui, bien que ses résultats aux examens laissent présager un échec définitif dans cette filière. Instinctivement, le psychologue conseiller en orientation peut avoir une idée de ce qui motive le rêve de ce jeune homme (e.g. le désir de soigner les autres) et des alternatives adaptées (e.g. infirmier). Toutefois, le psychologue devra dépasser ses propres considérations et chercher à savoir ce que représente ce rêve aux yeux de ce dernier. En effet, le désir de devenir médecin peut être associé à la croyance qu'exercer ce métier est le seul moyen d'obtenir la fierté de son père. Dans ce cas, toutes les alternatives qui ne répondront pas à cet impératif seront vécues comme insatisfaisantes et démotivantes par le consultant.

Là encore, la posture évocatrice de l'entretien motivationnel s'avère utile pour explorer les significations dont est chargé le rêve du consultant. Il pourrait par exemple s'agir de lui demander d'expliquer ce qu'il s'imagine de sa vie en tant que médecin et ce qu'accéder à ce statut changerait vis-à-vis de sa situation actuelle, avant de l'inviter à s'interroger sur ce qu'impliquerait le fait de ne pas devenir médecin et sur ce qu'il pourrait faire dans ce cas de figure. Le psychologue conseiller en orientation pourrait ensuite guider le consultant dans l'examen de la pertinence de ces significations. À nouveau, il sera plus productif d'interroger le consultant sur les raisons qui le conduisent à croire que son père souhaite le voir devenir

médecin et de susciter ses idées quant aux autres moyens qu'il aurait à disposition pour obtenir son approbation, plutôt que de lui énumérer d'emblée des solutions pour y parvenir ou de chercher à le rassurer en affirmant que son père sera fier de lui indépendamment de la profession qu'il exercera. Une fois ces motifs bien identifiés, il sera ensuite possible de contribuer à modérer les aspirations du consultant en déconstruisant la partie du rêve qui peut l'être (devenir médecin), sans briser celle qui est vitale pour lui (rendre fier son père).

Discussion

Cet article évalue la pertinence d'encourager le rêve des consultants, tout comme la nécessité de modérer certaines aspirations. L'utilité du recours à l'entretien motivationnel – notamment l'abandon d'une position d'« expert » – pour préserver la relation et la motivation dans le processus de modération a également été illustrée. Ce faisant, cette revue de la littérature permet de définir des pistes concrètes permettant de parvenir à un équilibre entre le rêve et la réalité dans le cadre du conseil en orientation. Cependant, il s'agit de souligner quelques limitations inhérentes à cette étude. D'une part, la prépondérance du dilemme en question parmi les psychologues conseillers en orientation et les stratégies qu'ils ont développées pour répondre à cette question n'ont pas été empiriquement étudiées à ce jour. En conséquence, de plus amples informations à ce sujet mériteraient d'être récoltées, par exemple au travers de la conduite d'un focus groupe sur la question. Ce dispositif de recherche pourrait également être l'occasion de mettre à l'épreuve la pertinence des pistes proposées ici de manière théorique uniquement auprès des professionnels de l'orientation. D'autre part, il convient de mentionner la difficulté de parvenir à une maîtrise des principes de l'entretien motivationnel. En effet, les chercheurs (Miller & Mount, 2001) ont souligné que les praticiens formés à l'entretien motivationnel ont tendance à considérer qu'ils ont acquis ces principes de la méthode, alors que l'analyse de leurs entretiens démontre que ce n'est pas le cas. Participer à des séances de supervision s'avère alors une composante essentielle à une

pratique compétente de l'entretien motivationnel (Miller & Rollnick, 2009), ce qui rend complexifie l'intégration de cette méthode dans le champ de l'orientation scolaire et professionnelle.

Par ailleurs, les réflexions menées précédemment conduisent à interroger la part de rêve et de réalité que les psychologues conseillers en orientation perçoivent dans l'exercice de leur propre métier. En effet, aider les autres à trouver leur voie peut être une grande source d'inspiration et un moteur pour les professionnels qui optent pour le conseil en orientation. Toutefois, les contraintes économiques et institutionnelles, le manque de résultats objectifs à court terme, et les difficultés rencontrées dans l'exercice de leur profession sont susceptibles de générer un sentiment de frustration voire du cynisme. Ceci pouvant conduire à un désinvestissement, à une perte de sens professionnel ainsi qu'à un pessimisme généralisé (Lipsky, 2010). Or, si se montrer trop optimiste peut conduire les psychologues conseillers en orientation à inciter leurs consultants à poursuivre des projets irréalistes (Salomone & Mckenna, 1982), se montrer pessimiste à l'égard des projets ambitieux peut être vu comme une stratégie d'évitement de l'échec (Covington & Omelich, 1985) – tant pour les professionnels de l'orientation que pour leurs consultants. Une telle stratégie consisterait, pour les psychologues conseillers en orientation, à ne pas encourager la poursuite de projets apparemment irréalistes, pour ne pas mettre en péril son estime de soi en tant que professionnel compétent, dans le cas où le projet échouerait. Ce type de stratégie permet de se protéger de la désillusion. Toutefois, il convient de rappeler que certaines études (Marshall & Brown, 2006) montrent que les individus qui préfèrent s'attendre au pire pour ne pas être déçus en cas d'échec ne se sentent pas nécessairement mieux lorsqu'ils réussissent. En effet, ils auraient notamment déjà tendance à éprouver des affects négatifs, à voir leurs performances négativement, à s'attribuer leurs échecs et à nier leur responsabilité dans leurs succès.

Ainsi, plutôt que de diminuer ses propres attentes pour les ajuster à la réalité, il pourrait être plus judicieux de recadrer ces dernières. Par exemple, plutôt que d'évaluer l'efficacité des interventions de conseil en orientation à la lumière de la réussite de l'implémentation d'un projet professionnel – objectif certes louable, mais qui ne dépend pas uniquement des efforts et des compétences du psychologue conseiller en orientation, ni de ceux des consultants – l'objectif des psychologues conseillers en orientation pourrait être de contribuer à diminuer l'indécision vocationnelle des consultants. Une mesure de l'indécision du consultant avant et après l'intervention au moyen d'échelle d'indécision (e.g. le Career Decision-Making Difficulties Questionnaire: Gati, Krausz, & Osipow, 1996; Rochat, Sovet, Bernaud, & Rossier, in preparation) pourraient, par exemple, donner des informations concrètes sur l'effet des interventions proposées. Dans le cas où l'effet ne correspondrait pas aux attentes du professionnel, ce dernier pourrait redéfinir cette information non pas comme un échec, mais comme un défi porteur de nouvelles opportunités de rechercher et d'appliquer de nouvelles méthodes et de nouveaux outils de conseil plus aptes à favoriser l'atteinte de ces objectifs, en s'inspirant notamment des travaux effectués dans d'autres courants de la psychologie. Les enjeux familiaux liés au choix professionnel pourraient ainsi être abordés et traités à la lumière des principes de l'approche systémique (e.g., Brachter, 1982; Lopez & Andrews, 1987; Zingaro, 1983). Les modèles et outils issus des thérapies cognitives-comportementales pourraient, quant à eux, permettre d'accompagner les consultants dans leur remise en question d'éventuels croyances et comportements dysfonctionnels liés au choix et à la poursuite d'objectifs professionnels (e.g., Sheward & Branch, 2012).

Conclusion

Cet article a exploré les raisons qui rendent nécessaire d'encourager les rêves tout comme de modérer certaines aspirations lors d'une prise en charge en orientation scolaire et professionnelle. La motivation du consultant et la relation entre le psychologue conseiller en

orientation et son consultant sont apparues comme étant particulièrement vulnérables au processus de modération des aspirations. Cette étude suggère ainsi qu'une bonne relation pourrait être préservée par l'abandon d'une position d'expert au profit d'une volonté d'amener les consultants à verbaliser eux-mêmes les obstacles susceptibles d'entraver leurs projets. Identifier les motifs qui soutiennent les aspirations irréalistes pourrait également contribuer à préserver la motivation des consultants à poursuivre des objectifs professionnels. Cependant, la pertinence de ces propositions gagnerait à être démontrée au moyen d'études empiriques. Par ailleurs, les considérations émises soulignent la nécessité de poursuivre la réflexion sur la posture propre au psychologue conseiller en orientation ainsi que sur l'intégration possible d'outils et de méthodes provenant d'autres champs de la psychologie.

Références Bibliographiques

- Bem, D. J. (1967). Self-perception: An alternative interpretation of cognitive dissonance phenomena. *Psychological Review*, *74*, 183-200. doi:10.1037/H0024835
- Blustein, D. L. (1988). The relationship between motivational processes and career exploration. *Journal of Vocational Behavior*, *32*, 345-357. doi:10.1016/0001-8791(88)90025-5
- Bordin, E. S. (1979). The generalizability of the psychoanalytic concept of the working alliance. *Psychotherapy: Theory, Research & Practice*, *16*, 252-260. doi:10.1037/h0085885
- Brachter, W. E. (1982). The influence of the family on career selection: A family systems perspective. *The Personnel and Guidance Journal*, *61*, 87-91. doi:10.1002/j.2164-4918.1982.tb00734.x
- Brandtstadter, J. (2009). Goal pursuit and goal adjustment: Self-regulation and intentional self-development in changing developmental contexts. *Advances in Life Course Research*, *14*, 52-62. doi:10.1016/J.Alcr.2009.03.002
- Brehm, J. W., & Self, E. A. (1989). The intensity of motivation. *Annual Review of Psychology*, *40*, 109-131. doi:10.1146/Annurev.Psych.40.1.109
- Brehm, S. S., & Brehm, J. W. (1981). *Psychological reactance: A theory of freedom and control*. New York, NY: Academic Press.
- Brynjolfsson, E., & McAfee, A. (2014). *The second machine age: Work, progress, and prosperity in a time of brilliant technologies*. New York, NY: W. W. Norton & Company, Inc.

- Carver, C. S., Scheier, M. F., & Segerstrom, S. C. (2010). Optimism. *Clinical Psychology Review, 30*, 879-889. doi:10.1016/J.Cpr.2010.01.006
- Colman, A. M. (Ed.) (2009) Oxford dictionary of psychology (3 ed.). New York, NY: Oxford University Press.
- Covington, M. V., & Omelich, C. L. (1985). Ability and effort valuation among failure-avoiding and failure-accepting students. *Journal of Educational Psychology, 77*, 446-459. doi:10.1037//0022-0663.77.4.446
- Diemer, M. A., & Blustein, D. L. (2007). Vocational hope and vocational identity: Urban adolescents' career development. *Journal of Career Assessment, 15*, 98-118. doi:10.1177/1069072706294528
- Feldman, D. B., & Dreher, D. E. (2012). Can hope be changed in 90 minutes? Testing the efficacy of a single-session goal-pursuit intervention for college students. *Journal of Happiness Studies, 13*, 745-759. doi:10.1007/S10902-011-9292-4
- Ford, M. E. (1992). *Motivating humans: Goals, emotions and personal agency beliefs*. London, UK: Sage.
- Gadassi, R., Gati, I., & Wagman-Rolnick, H. (2013). The adaptability of career decision-making profiles: Associations with self-efficacy, emotional difficulties, and decision status. *Journal of Career Development, 40*, 490-507. doi:10.1177/0894845312470027
- Gati, I., Krausz, M., & Osipow, S. H. (1996). A taxonomy of difficulties in career decision making. *Journal of Counseling Psychology, 43*, 510-526. doi:10.1037//0022-0167.43.4.510
- Gottfredson, L. S. (1994). Gottfredson's theory of circumscription and compromise. In D. Brown & L. Brooks (Eds.), *Career choice and development* (pp. 179-232). San Francisco, CA: Jossey-Bass.

- Guichard, J. (1995). Psychopédagogie du projet d'avenir et normativité. In Collectif (Ed.), *Les projets des jeunes: Une question d'identité* (pp. 9-39). Paris, France: ADAPT / SNES.
- Haase, C. M., Heckhausen, J., & Koller, O. (2008). Goal engagement during the school-work transition: Beneficial for all, particularly for girls. *Journal of Research on Adolescence, 18*, 671-698. doi:10.1111/J.1532-7795.2008.00576.X
- Hardie, J. H. (2014). The consequences of unrealized occupational goals in the transition to adulthood. *Social Science Research, 48*, 196-211.
doi:10.1016/J.Ssresearch.2014.06.006
- Heckhausen, J., Wrosch, C., & Schulz, R. (2010). A motivational theory of life-span development. *Psychological Review, 117*, 32-60. doi:10.1037/A0017668
- Hill, P. L., & Turiano, N. A. (2014). Purpose in life as a predictor of mortality across adulthood. *Psychological Science, 25*, 1482-1486. doi:10.1177/0956797614531799
- Hirschi, A. (2009). Career adaptability development in adolescence: Multiple predictors and effect on sense of power and life satisfaction. *Journal of Vocational Behavior, 74*, 145-155. doi:10.1016/j.jvb.2009.01.002
- Hirschi, A. (2014). Hope as a resource for self-directed career management: Investigating mediating effects on proactive career behaviors and life and job satisfaction. *Journal of Happiness Studies, 15*, 1495-1512. doi:10.1007/s10902-013-9488-x
- Hirschi, A., Abessolo, M., & Froidevaux, A. (2015). Hope as a resource for career exploration: Examining incremental and cross-lagged effects. *Journal of Vocational Behavior, 86*, 38-47. doi:10.1016/j.jvb.2014.10.006
- Hirschi, A., Lee, B., Porfeli, E. J., & Vondracek, F. W. (2013). Proactive motivation and engagement in career behaviors: Investigating direct, mediated, and moderated effects. *Journal of Vocational Behavior, 83*, 31-40. doi:10.1016/j.jvb.2013.02.003

- Lipsky, M. (2010). *Street-level bureaucracy: Dilemmas of the individuals in public services*. New York, NY: Russel Sage Foundation.
- Lopez, F. G., & Andrews, S. (1987). Career indecision: A family systems perspective. *Journal of Counseling and Development, 65*, 304-307. doi:10.1002/j.1556-6676.1987.tb01291.x
- Lundahl, B. W., Kunz, C., Brownell, C., Tollefson, D., & Burke, B. L. (2010). A meta-analysis of motivational interviewing: Twenty-five years of empirical studies. *Research on Social Work Practice, 20*, 137-160. doi:10.1177/1049731509347850
- Marshall, M. A., & Brown, J. D. (2006). Emotional reactions to achievement outcomes: Is it really best to expect the worst? *Cognition & Emotion, 20*, 43-63. doi:10.1080/02699930500215116
- Masdonati, J., & Massoudi, K. (2012). L'accompagnement de la transition école-travail. In P. Curchod, P.-A. Doudin & L. Lafortune (Eds.), *Les transitions à l'école*. Québec, Canada: Presses de l'Université du Québec.
- Masdonati, J., Massoudi, K., & Rossier, J. (2009). Effectiveness of career counseling and the impact of the working alliance. *Journal of Career Development, 36*, 183-203. doi:10.1177/0894845309340798
- Miller, W. R., & Mount, K. A. (2001). A small study of training in motivational interviewing: Does one workshop change clinician and client behavior? *Behavioural and Cognitive Psychotherapy, 29*, 457-471. doi:10.1017/S1352465801004064
- Miller, W. R., & Rollnick, S. (2006). *L'entretien motivationnel : aider la personne à engager le changement*. Paris, France: InterEditions.
- Miller, W. R., & Rollnick, S. (2009). Ten things that motivational interviewing is not. *Behavioural and Cognitive Psychotherapy, 37*, 129-140. doi:10.1017/S1352465809005128

- Miller, W. R., & Rollnick, S. (2013). *L'entretien motivationnel : aider la personne à engager le changement* (2nd ed.). Paris, France: InterEditions.
- Morton, S., Mergler, A., & Boman, P. (2014). Managing the transition: The role of optimism and self-efficacy for first-year Australian university students. *Australian Journal of Guidance and Counselling*, 24, 90-108. doi:10.1017/Jgc.2013.29
- Naar-King, S., & Suarez, M. (2011). *L'entretien motivationnel avec les adolescents et les jeunes adultes*. Paris, France: InterEditions.
- OECD. (2004). *Career guidance: A handbook for policy makers*. Paris, France: OECD Publishing.
- OECD. (2015). *OECD Skills Outlook 2015: Youth, skills and employability*. Paris, France: OECD Publishing.
- Pryor, R. G. L., & Bright, J. E. H. (2011). *The chaos theory of career: A new perspective on working in the twenty-first century*. New York, NY: Routledge.
- Reber, A. S., Allen, R., & Reber, E. S. (Eds.). (2009) Penguin dictionary of psychology. London, UK: Penguin.
- Reynolds, J. R., & Baird, C. L. (2010). Is there a downside to shooting for the stars? Unrealized educational expectations and symptoms of depression. *American Sociological Review*, 75, 151-172. doi:10.1177/0003122409357064
- Reynolds, J. R., Stewart, M., Macdonald, R., & Sisco, L. (2006). Have adolescents become too ambitious? High school seniors' educational and occupational plans, 1976 to 2000. *Social Problems*, 53, 186-206. doi:10.1525/Sp.2006.53.2.186
- Rosenbaum, J. E. (2011). The complexities of college for all: Beyond fairy-tale dreams. *Sociology of Education*, 84, 113-117. doi:10.1177/0038040711401809

- Salomone, P. R., & Mckenna, P. (1982). Difficult career counseling cases: 1. Unrealistic vocational aspirations. *Personnel and Guidance Journal*, *60*, 283-286.
doi:10.1002/j.2164-4918.1982.tb00664.x
- Sheldon, K. M., & Elliot, A. J. (1999). Goal striving, need satisfaction, and longitudinal well-being: The self-concordance model. *Journal of Personality and Social Psychology*, *76*, 482-497. doi:10.1037//0022-3514.76.3.482
- Sheward, S., & Branch, R. (2012). *Motivational career counselling and coaching: Cognitive and behavioural approaches*. London, UK: Sage.
- Shin, Yun-Jeong, & Kelly, Kevin R. (2013). Cross-cultural comparison of the effects of optimism, intrinsic motivation, and family relations on vocational identity. *The Career Development Quarterly*, *61*, 141-160. doi:10.1002/j.2161-0045.2013.00043.x
- Snyder, C. R. (2002). Hope theory: Rainbows in the mind. *Psychological Inquiry*, *13*, 249-275. doi:10.1207/S15327965pli1304_01
- Stadler, G., Oettingen, G., & Gollwitzer, P. M. (2009). Physical activity in women: Effects of a self-regulation intervention. *American Journal of Preventive Medicine*, *36*, 29-34.
doi:10.1016/j.amepre.2008.09.021
- Stoltz, K. B., & Young, T. L. (2013). Applications of motivational interviewing in career counseling: Facilitating career transition. *Journal of Career Development*, *40*, 329-346. doi:10.1177/0894845312455508
- Sultana, R. G. (2014). Pessimism of the intellect, optimism of the will? Troubling the relationship between career guidance and social justice. *International Journal for Educational and Vocational Guidance*, *14*, 5-19. doi:10.1007/S10775-013-9262-Y
- Teramoto Pedrotti, J., Edwards, L., & Lopez, S. J. (2008). Promoting hope: Suggestions for school counselors. *Professional School Counseling*, *12*, 100-107.
doi:10.5330/PSC.n.2010-12.100

- Valero, D., Hirschi, A., & Strauss, K. (2015). Hope in adolescent career: Mediating effect of work motivation on career outcomes in Swiss apprentices. *Journal of Career Development, 42*, 381-395. doi:10.1177/0894845314566866
- Vasalampi, K., Salmela-Aro, K., & Nurmi, J. E. (2009). Adolescents' self-concordance, school engagement, and burnout predict their educational trajectories. *European Psychologist, 14*, 332-341. doi:10.1027/1016-9040.14.4.332
- Verlhiac, J.-F., & Meyer, T. (2014). Entre Candide et Cassandre : la nécessaire complémentarité de l'optimisme et du pessimisme. In J. Lecomte (Ed.), *Introduction à la psychologie positive* (pp. 33-46). Paris, France: Dunod.
- Vonthron, A.-M., Lagabrielle, C., & Pouchard, D. (2007). Le maintien en formation professionnelle qualifiante : effets de déterminants motivationnels, cognitifs et sociaux. *L'Orientation Scolaire et Professionnelle, 36*, 401-420. doi:10.4000/osp.1481
- Vuolo, M., Staff, J., & Mortimer, J. T. (2012). Weathering the great recession: Psychological and behavioral trajectories in the transition from school to work. *Developmental Psychology, 48*, 1759-1773. doi:10.1037/A0026047
- Wrosch, C., & Heckhausen, J. (1999). Control processes before and after passing a developmental deadline: Activation and deactivation of intimate relationship goals. *Journal of Personality and Social Psychology, 77*, 415-427. doi:10.1037//0022-3514.77.2.415
- Zingaro, J. C. (1983). A family systems approach for the career counselor. *The Personnel and Guidance Journal, 62*, 24-27. doi:10.1111/j.2164-4918.1983.tb00111.x