

3. COMPRENDRE ET ACCOMPAGNER LES RECONVERSIONS PROFESSIONNELLES

JONAS MASDONATI, SYLVIE FRANZ ET MARC ABESOLO
(UNIVERSITÉ DE LAUSANNE)

Ce chapitre propose des clés de compréhension et d'intervention permettant de mieux saisir le phénomène de la reconversion professionnelle. Dans un premier temps, il sera question de faire état de la complexité de cette transition professionnelle, en recourant aux réflexions théoriques et aux recherches sur le sujet. Il s'agira ensuite de décrire l'outil de la ligne de vie qui, dans le cadre d'une démarche de bilan de compétences, peut aider à accompagner une personne qui vit une reconversion. Une étude de cas permettra d'incarner les concepts théoriques de la première partie et d'illustrer concrètement l'utilité du recours à l'outil de la ligne de vie. Enfin, des réflexions seront partagées quant aux perspectives d'intervention et de recherche, ainsi qu'aux portées et limites de l'outil proposé.

1. COMPRENDRE LES RECONVERSIONS PROFESSIONNELLES

Afin de saisir la complexité du phénomène de la reconversion professionnelle, nous proposons de la situer en tant qu'événement marquant du parcours professionnel d'un individu. S'agissant par ailleurs d'une transition de carrière complexe et multiforme, il est également important d'en comprendre les différentes configurations, ainsi que les causes et les étapes qui rythment les reconversions, tout comme ses impacts et les facteurs qui peuvent en affecter le déroulement. Partant de là, nous proposons en fin de section quatre axes de compréhension des reconversions professionnelles, visant à en saisir les enjeux.

1.1 LA RECONVERSION EN TANT QU'ÉLÉMENT CLÉ DU PARCOURS PROFESSIONNEL

Depuis environ deux décennies, le marché du travail connaît des transformations structurelles importantes qui ont des répercussions sur la

configuration des parcours professionnels des individus (Boutinet, 2014; Guichard, 2015). Ceux-ci sont en effet aujourd'hui davantage diversifiés et moins normés, encadrés et rythmés socialement, si bien qu'on assiste « à une forme de dérèglement de « l'horloge sociale » et à une multiplication de transitions souvent plus désordonnées et imprévisibles » (Fournier, Zimmermann, Gauthier, Masdonati, & Lachance, 2016, p. 98). Partant de ce constat, Fournier et collègues mettent en évidence cinq dimensions clés qui permettent de saisir les enjeux d'un parcours professionnel : sa stabilité, le sentiment de maîtrise de l'individu, ainsi que sa subjectivité au travail, la temporalité et l'articulation de la sphère professionnelle avec les autres sphères de vie.

Premièrement, un parcours peut donc être appréhendé du point de vue de sa *stabilité* (Fournier *et al.*, 2016). Cette dernière est tributaire de ce qui cimente les événements clés traversés par l'individu et de la manière dont les différentes étapes professionnelles s'enchaînent. Un parcours est alors d'autant plus stabilisé, par exemple, que les alternances entre emploi, non-emploi et formation sont réduites – ou fréquentes, mais prévisibles –, que la personne peut transférer ses compétences d'un emploi à l'autre, et qu'il présente une pente globale ascendante ou, en tout cas, horizontale.

Deuxièmement, un parcours professionnel peut être appréhendé en fonction du *sentiment de maîtrise* que la personne a sur lui, soit de son « regard en perspective [...] sur sa capacité à orienter l'ensemble de son parcours en dépit des impondérables et des contingences » (Fournier *et al.*, 2016, p. 114). Ce sentiment de maîtrise couvre l'ensemble de la carrière et dépend, notamment, du caractère plus ou moins volontaire et prévisible des transitions qui le jalonnent, du sentiment de pouvoir tenir compte de ses priorités de vie dans son engagement au travail, mais aussi des stratégies mises en place pour composer avec les aléas et les imprévisibilités de la vie au travail.

En troisième lieu, la question de la *subjectivité au travail* met la focale sur le sens que l'individu attribue à son inscription dans la sphère professionnelle et sur la manière dont les représentations qu'il a de lui-même et du monde du travail contribuent à orienter son parcours (Fournier *et al.*, 2016). Cette subjectivité au travail dépend de trois processus. D'abord, elle est influencée par le rapport à l'emploi de la personne, celle-ci pouvant se sentir solidement ancrée au marché du travail ou, à l'opposé, vivre de l'insécurité professionnelle.

Elle est ensuite tributaire de son rapport au travail, ce dernier pouvant répondre, selon les cas, à des attentes et des finalités intrinsèques – lorsqu’il est une source centrale d’épanouissement – ou extrinsèques – lorsque la personne trouve ses sources d’épanouissement et d’identification en dehors du travail. La subjectivité au travail dépend enfin de l’identité professionnelle, et plus particulièrement de l’estime de soi au travail. Il est question ici du sentiment d’appartenance au monde du travail et de l’identification à un métier ou à une organisation, mais aussi de ce qu’implique et signifie pour un individu d’endosser le statut de travailleur et d’exercer un métier donné, dans une entreprise donnée.

Quatrièmement, un parcours doit être situé dans une *temporalité*, donc en fonction de l’articulation passé-présent-futur (Fournier *et al.*, 2016). En ce sens, les expériences passées de la personne et la perception de sa situation présente affectent sa confiance en l’avenir et délimitent le champ des possibles. Porter attention à la temporalité signifie aussi comprendre l’individu en fonction de son âge subjectif, soit de la perception qu’il a de son âge en tant que facteur handicapant ou, à l’opposé, en tant qu’atout. Cette perception est subjective, puisqu’un même âge biologique peut être considéré comme un atout ou comme une entrave dans le parcours professionnel.

En cinquième lieu, un parcours professionnel doit être situé en fonction de son *articulation avec les autres sphères de vie*, c’est-à-dire des interinfluences entre la vie professionnelle et la vie extraprofessionnelle (Fournier *et al.*, 2016). Cette articulation peut par exemple donner lieu à des effets de cumul ou de « transfert » de ressources ou de handicaps du travail vers le hors-travail, et inversement. Elle peut aussi révéler des situations où le hors-travail assume une fonction de palliatif identitaire, notamment lorsqu’une personne cherche dans la famille ou les loisirs des sources de valorisation qu’elle n’arrive pas à trouver dans le travail. Enfin, un regard systémique sur le parcours permet parfois de comprendre et de situer des décisions de carrière en fonction d’événements, non pas professionnels, mais biographiques. C’est le cas, par exemple, pour les transitions professionnelles s’expliquant par un changement de domicile, un bouleversement familial ou la survenue d’une maladie.

En tant qu’événements qui marquent souvent les parcours professionnels (Boutinet, 2007, 2014), les reconversions peuvent donc être appréhendées en fonction de ces cinq dimensions. Elles favoriseront alors une consolidation ou, au contraire, elles incarneront

une instabilité générale du parcours professionnel (dimension *stabilité*). Leur caractère plus ou moins choisi affectera, quant à lui, le sentiment d'emprise de l'individu sur son parcours (dimension *sentiment de maîtrise*). Une reconversion professionnelle prendra ensuite des significations variées selon son importance aux yeux de l'individu qui la traverse (dimension *subjectivité*). En tant que processus de mise en projet, elle sollicitera également un vrai travail d'articulation entre passé, présent et futur (dimension *temporalité*). Enfin, la faisabilité et l'issue d'une reconversion dépendront des enjeux – en termes de possibilités et de contraintes, par exemple – que la personne vit dans ses autres rôles et activités (dimension *articulation entre les sphères de vie*).

1.2 LA RECONVERSION EN TANT QUE TRANSITION PROFESSIONNELLE

Les parcours professionnels contemporains sont également caractérisés par la multiplication et la complexification des transitions qu'une personne doit traverser tout au long de son cheminement professionnel (Boutinet, 2014 ; Olry-Louis, Vonthron, Vayre, & Soidet, 2017 ; Rudisill, Edwards, Hershberger, Jadwin, & McKee, 2010). Ces dernières prennent aujourd'hui de multiples formes, suivant qu'elles réfèrent à des transitions internes à une organisation (*maintenance transitions*), à des mobilités ascendantes (*advancement transitions*), à l'insertion ou réinsertion professionnelle (*entry/reentry transitions*), à des réorientations ou des reconversions (*leave-or-see transitions*), voire à la sortie du marché du travail (Heppner & Scott, 2006 ; Masdonati & Zittoun, 2012). Au-delà des enjeux qu'elle soulève dans le cadre plus général d'un parcours professionnel, la reconversion peut donc être appréhendée et définie sous un angle transitionnel, soit comme une forme particulière de transition professionnelle (Berton, 2013 ; Fouad & Bynner, 2008 ; Masdonati, sous presse). Elle fait alors référence à un « sous-ensemble des transitions de rôles professionnels comportant un changement d'employeur, la modification concrète de certaines activités et rôles au travail et la perception subjective que de tels changements constituent un "changement de carrière" » (Ibarra, 2006, p. 77, traduction personnelle). Une reconversion renvoie donc à une transition vers un nouvel emploi qui éloigne l'individu d'une progression de carrière typique et attendue. De ce fait, les compétences déployées dans l'ancien emploi deviennent en partie caduques, ce qui oblige la personne à entreprendre de nouveaux apprentissages, formels ou informels (Carless & Arnup, 2011).

Au-delà de ces définitions générales, les reconversions professionnelles peuvent elles aussi prendre plusieurs formes et couvrir des situations très variées. Une lecture typologique de cet événement permet ainsi de saisir la variété de situations que l'on peut qualifier de reconversions. En ce sens, en s'appuyant sur les témoignages de 33 salarié-e-s qui avaient démissionné ou qui avaient vécu un licenciement en France deux ans auparavant, Berton (2013) met en évidence cinq types de transition de carrière. Un premier groupe de personnes *poursuivent leur carrière* dans le même secteur d'emploi, auprès d'un nouvel employeur, et échappent à ce que recouvre une reconversion professionnelle, telle que définie plus haut. Dans un deuxième cas, cette transition permet aux salarié-e-s de *trouver leur voie*: leur ancien emploi n'était qu'une occupation provisoire et leur nouveau projet professionnel est l'occasion de mettre à profit des compétences, jusque-là inexploitées, dans une voie davantage valorisée. La véritable *reconversion* ne concerne qu'un troisième groupe de travailleurs et travailleuses qui, à la suite de la démission ou du licenciement, décide de leur initiative d'intégrer un nouveau métier. En quatrième lieu, la démission ou le licenciement oblige d'autres personnes à *se réorienter*, c'est-à-dire à rompre avec la situation passée en changeant de statut d'emploi ou de secteur. Ce qui différencie les reconversions des réorientations est alors le caractère davantage imposé, contraint et moins abouti de ces dernières. Le cinquième et dernier cas de figure mis en évidence par Berton concerne les personnes qui *subissent la rupture*, soit des salarié-e-s qui sont licencié-e-s sans qu'elles et ils n'aient mis en place un projet de réinsertion et qui, de ce fait, sont exposés à un risque d'exclusion du marché du travail.

Une autre typologie des reconversions professionnelles est proposée par Fournier et collègues (2017) qui, au Québec, ont analysé le récit de 34 travailleurs et travailleuses ayant eu des parcours professionnels marqués par de la mobilité. Ces auteur-e-s mettent en évidence quatre situations distinctes. Il y a d'abord les situations de *repositionnement biographique*, qui concernent les personnes qui, à la suite d'un événement de vie personnel (par exemple un déménagement), décident de changer de style de vie et de réinvestir autrement leur travail et, plus généralement, leur vie. Une *reconversion vocationnelle* est ensuite vécue par les travailleurs et travailleuses ayant perdu l'intérêt pour leur métier et ayant développé de nouvelles aspirations qui les mènent vers un métier plus attrayant, voire idéal. D'autres personnes sont en posture de *requalification sociale*: face au constat d'un faux départ

dans le marché du travail, elles sont en quête d'un emploi socialement plus valorisé et personnellement plus valorisant, leur permettant de (se) prouver leur valeur. Enfin, les situations de *repositionnement stratégique* couvrent des départs forcés qui mènent les personnes à faire le deuil de leur métier et à composer avec les renoncements que cela implique. Leurs objectifs professionnels se limitent alors à l'obtention d'un emploi stable et décentement rémunéré.

Ces typologies insistent sur les déclencheurs d'une reconversion – notamment en opposant reconversions choisies et imposées – ainsi que sur les différents niveaux de changements que celles-ci comportent (par exemple de statut, de métier ou de style de vie). Elles se focalisent donc essentiellement sur les causes et les effets d'une reconversion, sans s'attarder sur les étapes ou processus ayant cours entre les *inputs* et *outputs* de cette transition (Ibarra, 2006).

1.3 LA RECONVERSION EN TANT QUE PROCESSUS

De manière complémentaire aux approches typologiques, les reconversions professionnelles ont ainsi également été étudiées en tant que processus. Les auteur-e-s ayant adopté cette perspective se sont alors attaqué-e-s aux causes et déclencheurs de cette transition professionnelle, aux étapes à travers lesquelles passent les individus concernés, ainsi qu'aux effets de cet événement sur la personne ou sur sa carrière. Les causes d'une reconversion professionnelle sont généralement divisées entre des *push* et *pull movements* (Wise & Millward, 2005), suivant que celle-ci a été initiée en réponse à une situation professionnelle insatisfaisante ou plutôt en raison de l'attrait pour un nouveau projet professionnel. Une recherche portant sur 30 adultes qui, au Québec, avaient décidé d'intégrer une formation professionnelle afin de réorienter leur carrière montre, par exemple, que les raisons de cette décision sont soit réactives, soit proactives (Masdonati, Fournier, & Lahrizi, 2017). Dans le premier cas, les travailleurs et travailleuses devaient composer avec des soucis de santé physique ou psychologique rencontrés sur leur ancien lieu de travail ou faisaient état d'une insatisfaction envers leur emploi (envers ses contenus ou les conditions dans lesquelles celui-ci s'exerçait). À l'inverse, les participant-e-s vivant une reconversion proactive étaient plutôt attiré-e-s par un métier proposant des conditions intéressantes (comme de bonnes perspectives d'insertion, ou la qualité de l'emploi ou du travail), leur permettant de se développer personnellement (par du changement et de nouveaux

apprentissages) ou encore de poursuivre leur vocation (en étant en phase avec leurs valeurs ou en rencontrant leurs véritables intérêts).

Concernant les étapes d'une reconversion professionnelle, elles ont essentiellement été étudiées chez des personnes ayant décidé et choisi de changer de carrière (par exemple, Chevallier, 2017; Denave, 2015; Négroni, 2007). Dans son analyse des récits de 67 cas de reconversion professionnelle volontaire, Négroni met par exemple en exergue cinq phases de ce processus: la vocation contrée, soit le constat de l'impossibilité de réaliser ses intérêts; le désengagement vis-à-vis d'une situation professionnelle insatisfaisante; la latence, période d'entre-deux initiant progressivement une prise de décision de reconversion; la bifurcation, concrétisant et marquant la véritable prise de décision; le réengagement dans le nouveau projet professionnel.

Les résultats d'une reconversion professionnelle dépendent, quant à eux, de sa rapidité, de son degré de difficulté, de sa vraisemblance et du caractère plus ou moins radical du changement (Ibarra, 2006). En général, lorsqu'elle est réussie, une reconversion conduit à une amélioration de la satisfaction professionnelle, ainsi qu'à l'augmentation du sentiment de confiance et de maîtrise de sa carrière (Carless & Arnup, 2012; Hostetler, Sweet, & Moen, 2007). Toujours est-il qu'un projet de reconversion peut ne pas aboutir ou donner lieu à des résultats ne répondant que partiellement aux attentes de la personne, cette dernière étant alors portée à questionner son projet (Boutinet, 2014; Masdonati, sous presse).

Enfin, tant les effets que l'ensemble du processus de reconversion professionnelle peuvent être modérés par des facteurs individuels, situationnels ou contextuels. Ainsi, la qualité des soutiens sociaux, le degré de réversibilité du changement, la transférabilité des compétences de l'ancienne à la nouvelle situation professionnelle, l'accès à des formations, des enjeux concomitants dans d'autres sphères de vie, le degré d'autonomie de la personne, tout comme son âge et son sexe peuvent faciliter ou compromettre la reconversion (Ibarra, 2006). Dans une recherche longitudinale menée en Australie auprès de plusieurs milliers de salarié-e-s, Carless et Arnup (2012) montrent, par exemple, qu'une reconversion professionnelle est d'autant plus probable pour les personnes faisant état d'une personnalité ouverte et extravertie, pour les plus jeunes, pour les hommes, pour les personnes jouissant d'un bon niveau d'éducation et étant depuis peu dans leur emploi, ainsi que pour les travailleurs et travailleuses vivant de l'insécurité professionnelle.

1.4 AXES DE COMPRÉHENSION DES RECONVERSIONS

Les reconversions professionnelles constituent donc une transition complexe, qui est à situer dans un parcours professionnel qui se décline en des formes plurielles, qui est initié par de multiples raisons, qui s'étale sur un processus plus ou moins long et délicat et qui donne lieu à des résultats variés, eux-mêmes dépendants de plusieurs facteurs modérateurs. Tant pour l'intervenant-e que pour le chercheur ou la chercheuse, il est donc capital de saisir les enjeux spécifiques d'une reconversion, ceux-ci pouvant varier sensiblement suivant les particularités de la situation à l'étude (Masdonati, 2017). En partant d'une lecture transversale de nos propres travaux, ainsi que de la revue de la littérature sur le sujet que nous venons d'esquisser ci-dessus, il est possible de situer ces enjeux sur quatre axes distincts : l'intentionnalité, le degré de maîtrise, les enjeux identitaires et le degré de continuité (Tableau 1). Si ces axes peuvent partiellement recouper des facteurs proches aux dimensions clés des parcours professionnels – telles que mises en évidence par Fournier et collègues (2016) et exposées en début de chapitre –, ils se focalisent uniquement sur l'événement spécifique de la reconversion et sur ce qui la colore. Bien que considérant une certaine temporalité, notamment dans l'articulation entre l'avant et l'après-changement, ils ne visent donc pas à saisir les tenants et aboutissants de l'ensemble d'un parcours professionnel et sa dimension longitudinale.

Tableau 1. Les quatre axes de compréhension des reconversions

AXES	PÔLES	
1. Intentionnalité	Reconversion choisie	Reconversion imposée
2. Degré de maîtrise	Reconversion anticipée	Reconversion comportant une prise de risque
3. Enjeux identitaires	Reconversion engendrant des remaniements identitaires	Reconversion à faibles enjeux identitaires
4. Degré de continuité	Continuité entre l'avant et l'après-reconversion	Rupture entre l'avant et l'après-reconversion

La reconversion peut alors se comprendre en fonction d'un premier axe d'*intentionnalité*, opposant les transitions choisies par la personne – typiquement, une démission – à celles qui lui ont été imposées, malgré elle ou à son insu – comme un licenciement

(Boutinet, 2014; Fouad & Bynner, 2008). Entre ces deux extrêmes, on retrouve de nombreuses situations de reconversion qui sont en partie imposées et en partie choisies (Fournier *et al.*, 2017; Masdonati *et al.*, 2017). C'est le cas par exemple lorsqu'une personne fait d'une dégradation de ses conditions d'emploi le déclencheur pour investir un rêve latent.

Le deuxième axe est celui de la *maîtrise*; il oppose les reconversions que la personne a pu anticiper et préparer à celles impliquant une prise de risque, parce qu'intervenues sans qu'elle ait pu mettre en place un nouveau projet (Berton, 2013; Boutinet, 2014). Ces deux premiers axes de compréhension d'une reconversion permettent de saisir l'agentivité du sujet qui en fait l'expérience, c'est-à-dire sa marge de manœuvre, l'emprise que celui-ci a sur le processus (Picard, Olympio, Masdonati, & Bangali, 2015).

Le troisième axe de compréhension d'une reconversion renvoie à ses *enjeux identitaires*, qui peuvent être plus ou moins importants suivant, justement, l'ampleur de son impact sur l'image que la personne donne et a d'elle-même dans la nouvelle situation professionnelle (Masdonati, sous presse; Masdonati & Zittoun, 2012). Par ailleurs, lorsqu'une reconversion soulève des enjeux identitaires, ceux-ci peuvent tendre soit vers une revalorisation de l'identité personnelle ou sociale (lors de reconversions vers des emplois permettant une meilleure identification ou plus prestigieux), soit vers sa « dégradation » (lorsque la nouvelle situation est dévalorisée et dévalorisante, comparativement à l'ancienne).

Le quatrième axe oppose les reconversions comportant une rupture entre l'avant et l'après à celles s'inscrivant dans la *continuité*. Ce qui est central ici, ce n'est pas l'écart objectif entre l'ancien emploi et le nouveau projet, mais plutôt la perception qu'en a l'individu (Boutinet, 2014). Ces deux derniers axes touchent à la « signifiante » d'une reconversion professionnelle, c'est-à-dire au sens personnel et social que la personne lui attribue dans son parcours.

Les enjeux soulevés par une reconversion professionnelle résultent ainsi de l'articulation du positionnement de celle-ci sur chacun de ces quatre axes. Par exemple, une femme cadre qui, à 45 ans, décide de devenir agricultrice pour exercer un métier davantage en lien avec ses valeurs a généralement choisi ce changement (intentionnalité forte) et aura vraisemblablement préparé ce projet, notamment en termes financiers ou de formation (maîtrise élevée). On présume que, pour elle, cette reconversion comporte une redéfinition de son

identité (enjeux identitaires forts) et qu'elle marque une rupture radicale avec son métier antérieur (continuité faible). La situation est différente, en revanche, pour un infirmier de 22 ans licencié à la suite d'une restructuration opérée par l'hôpital qui l'engageait et qui, faute de postes d'infirmier proches de chez lui, postule pour un emploi de secrétaire dans un cabinet médical. Dans ce cas, la reconversion est plutôt imposée (intentionnalité faible) et comporte une prise de risque (maîtrise faible). Si, de plus, ce changement ne met pas en branle de gros bouleversements identitaires (enjeux identitaires faibles) et que la personne considère qu'elle reste dans le même champ professionnel – le secteur de la santé – (continuité forte), on comprend bien que ces deux exemples couvrent des situations tout à fait distinctes.

2. ACCOMPAGNER LA RECONVERSION PROFESSIONNELLE

Afin de rendre compte des applications possibles des théories sur la reconversion professionnelle dans le champ de la psychologie du conseil et de l'orientation, nous définissons tout d'abord une démarche d'accompagnement des adultes, le bilan de compétences. Un outil qualitatif, la ligne de vie, permettant de travailler sur la reconversion au regard du parcours professionnel, est alors présenté. Nous terminons par une illustration de cas de reconversion où l'outil a été appliqué et par les apports de cet outil dans une démarche de reconversion professionnelle.

Il existe plusieurs interventions possibles, en psychologie du conseil et de l'orientation, permettant d'accompagner la personne dans une transition professionnelle. En revanche, il n'y a pas, à notre connaissance, de suivi spécifique à la reconversion professionnelle qui s'étayerait sur les modèles compréhensifs présentés ci-dessus. Le caractère de celle-ci étant multiforme et complexe, comme nous venons de le voir dans le chapitre précédent, cela dépendra des difficultés soulevées, des buts poursuivis et de l'approche dans laquelle s'inscrivent les interventions. L'approche de la transition de Schlossberg, par exemple, se focalisera sur le moment de la reconversion et mettra en évidence différentes composantes en jeu, comme la situation ayant conduit à une reconversion, le soi, les soutiens et les stratégies pour faire face à la transition (Anderson, Goodman, & Schlossberg, 2012; Schlossberg, 2011). L'accompagnement visera à aider l'individu à prendre conscience de ces quatre

éléments, lui permettant ainsi d'amorcer le changement. Pour sa part, Heppner (1998 ; Fernandez, Fouquereau, & Heppner, 2008) invite à évaluer et mobiliser les ressources d'une personne face à une transition, telles que sa préparation (*readiness*), sa confiance en sa capacité à l'affronter, son sentiment de contrôle de la situation, sa perception de soutiens sociaux et son indépendance dans la prise de décision. Dans la même veine, il est possible de comprendre et accompagner une reconversion en s'appuyant sur l'adaptabilité de la personne qui la traverse, soit sur sa préoccupation (*concern*), sa maîtrise (*control*), sa curiosité, sa confiance (Savickas & Porfeli, 2012) et sa capacité à coopérer et à travailler en relation avec autrui (McMahon, Watson, & Bimrose, 2012).

2.1. LE BILAN DE COMPÉTENCES

La démarche d'accompagnement de la personne en reconversion que nous retenons ici est celle du bilan de compétences (Joras, 2007 ; Le Boterf, 1997). Cette démarche a été introduite en Suisse dans les années 1990, dans un contexte socio-économique instable et incertain, au sein duquel les salariés doivent organiser, anticiper et planifier leur transition professionnelle (Évéquoz, 2012). Elle répond bien aux enjeux soulevés par les parcours professionnels contemporains non linéaires. Le bilan de compétences regroupe plusieurs outils, méthodes, processus différents, et donc de multiples pratiques. Nous décrivons ici une démarche développée au sein du service de consultations de l'Université de Lausanne et s'inscrivant dans une approche intégrative du counseling, qui prône une combinaison cohérente d'outils qualitatifs et quantitatifs (Rottighaus & Eshelman, 2015). Dans ce cadre, le bilan de compétences se déroule en trois phases. La première phase est rétrospective et porte sur le déroulement de la vie de la personne et les différents événements survenus, autant professionnels que personnels. La deuxième phase porte sur le présent et se centre sur l'exploration de soi (valeurs, intérêts, image de soi, compétences, motivation, freins à la reconversion, etc.). La troisième phase porte sur la projection dans l'avenir, la formulation d'un projet s'appuyant sur les découvertes dans les phases précédentes de l'accompagnement.

Différents outils peuvent être proposés à chaque étape d'un bilan de compétences (Tableau 2) : par exemple, la ligne de vie lors de la première phase, des questionnaires d'intérêts, de personnalité, de valeurs, mais aussi des outils qualitatifs comme l'analyse

des expériences lors de la deuxième phase, un plan d'action lors de la dernière phase. Parmi ceux-ci, l'outil de la ligne de vie (Brott, 2004, 2017) se révèle particulièrement intéressant et mérite une attention singulière. Il permet en effet de situer et de saisir finement les enjeux spécifiques d'une reconversion donnée et de respecter ainsi l'unicité et les particularités de chaque situation. De ce fait, il est idéal pour initier et asseoir un processus de bilan de compétences.

Tableau 2. Les phases et exemples d'outils du bilan de compétences

PHASES DU BILAN DE COMPÉTENCES	EXEMPLES D'OUTILS
1) Rétrospective	Ligne de vie
2) Présente	Évaluation des ressources et compétences
3) Prospective	Plan d'action

2.2 LA LIGNE DE VIE

La ligne de vie (Brott, 2004, 2017) est un outil qualitatif et interactif qui s'inscrit dans les approches constructivistes et narratives de l'orientation (Guichard, 2016; McMahon, Watson, & Lee, 2018; Savickas, 2013; Young & Colin, 2004). Elle vise à retracer l'histoire, le passé des personnes et à y ancrer leurs projets d'avenir, en les amenant à « revisiter et réfléchir aux différentes périodes de leur vie et aux événements ou non-événements ayant marqué, positivement ou négativement, leur expérience » (Chope, 2015, p. 80, traduction personnelle). Le sens de la reconversion apparaît ainsi, notamment, au regard de l'histoire de vie, des thèmes de vie et des choix faits par la personne dans son passé.

La ligne de vie est souvent proposée au début de la démarche, après un premier entretien, comme « devoir » à domicile. Conformément à la démarche proposée par Chan (2008), il s'agit de dessiner sur une feuille blanche une ligne du temps horizontale, en inscrivant à l'extrémité gauche sa date de naissance et à l'extrémité droite son âge actuel. La ou le consultant-e va alors noter sur cette ligne les événements marquants, professionnels et personnels, aux différentes dates clés qui ont jalonné son parcours (par exemple, fin de l'école enfantine à 5 ans, première orientation scolaire à 12 ans, certificat du secondaire à 15 ans, etc.). On peut demander de situer les événements marquants dans le temps quelque part entre le bas et

le haut de la page pour indiquer quel impact ils ont eu : un impact plutôt positif vers le haut de la page, un impact plutôt négatif vers le bas de la page. Les événements professionnels et personnels sont ensuite reliés entre eux par deux courbes distinctes, ce qui permet d’avoir une vision globale de l’évolution de ces deux pans de vie.

Le deuxième entretien va être consacré à la reprise de la ligne de vie. La ou le psychologue conseillère ou conseiller peut laisser la personne se raconter librement, mais généralement, elle ou il la guide dans son récit en explorant différentes dimensions : par exemple, la signification des événements de vie, les croyances, les attitudes, les valeurs et préférences, la manière de faire des choix, les thèmes de vie, l’articulation entre son histoire professionnelle et son histoire personnelle, etc. Ces dimensions sont mises en lien avec la reconversion professionnelle présente, pour laquelle la personne est venue consulter. À titre d’illustration, nous détaillons ici trois de ces dimensions – la manière de faire des choix, les thèmes de vie et l’articulation entre son histoire professionnelle et personnelle – en les incarnant dans de courtes vignettes. De plus, le Tableau 3 propose des exemples de questions qui permettent d’investiguer chacune de ces dimensions.

Tableau 3. Exemples de questions permettant d’investiguer trois dimensions de la ligne de vie

DIMENSION	EXEMPLES DE QUESTIONS
Manière de faire des choix	<p><i>Pourquoi avez-vous fait ce choix ?</i></p> <p><i>Comment avez-vous fait ce choix ?</i></p> <p><i>Quelles similitudes et différences voyez-vous avec d’autres choix de votre parcours ?</i></p> <p><i>Qu’est-ce que cette manière de faire des choix dit sur vous ?</i></p> <p><i>Aujourd’hui, qu’est-ce que vous souhaiteriez garder de la manière dont vous faites vos choix ? Et qu’est-ce que vous aimeriez changer ?</i></p>
Thèmes de vie	<p><i>Qu’est-ce qui vous a suivi tout au long de votre vie ? Ou qu’est-ce qui a traversé votre parcours de vie ?</i></p> <p><i>Quelles répétitions percevez-vous dans votre parcours de vie ?</i></p> <p><i>Aujourd’hui, dans quelle mesure ce thème de vie est-il toujours actuel ?</i></p>

Articulation entre
histoire professionnelle
et histoire personnelle

*Quel(s) lien(s) voyez-vous entre votre parcours
de vie personnelle et professionnelle ?*

*Quel sens donnez-vous à votre parcours
professionnel au regard de votre parcours
personnel ? Et vice versa ?*

*Aujourd'hui, quelle place souhaiteriez-vous
accorder à votre travail dans votre vie ?*

*Et quelle place souhaiteriez-vous accorder
à votre vie privée ?*

Au sujet de la première dimension, la *manière de faire des choix* (Gati, Landman, Davidovitch, Asulin-Peretz, & Gadassi, 2010), le focus de l'entretien est mis sur les différentes transitions jalonnant le parcours et sur la reconversion professionnelle actuelle. Juliette a fait le choix, dans son passé, de quitter un emploi de bibliothécaire scolaire, car elle ne trouvait pas claires les attentes de la hiérarchie. Aujourd'hui, elle regrette d'avoir laissé un travail qu'elle affectionnait beaucoup et pense qu'elle aurait pu rester en affirmant davantage ses besoins. À propos de la manière de faire ce choix, Juliette dira qu'elle a fonctionné au feeling et qu'elle a tranché à un moment donné. Elle voit des similitudes avec d'autres décisions prises dans sa vie, et en retient qu'elle est assez impulsive dans sa façon de décider. Aujourd'hui, elle souhaiterait être toujours proche de son ressenti, mais désirerait être plus réfléchie afin d'être plus confiante dans le choix qu'elle va effectuer.

À propos de la deuxième dimension, *les thèmes de vie* (McIlveen, 2011), l'attention porte ici sur les aspects transversaux de l'histoire de vie de la personne, à savoir les répétitions qu'elle perçoit, ce qui l'a suivi tout au long de sa vie. Loïc, infirmier de profession, a passé sa vie à soigner les autres. Il raconte que, depuis son plus jeune âge, il s'occupait de sa mère malade. À l'adolescence, il est parti effectuer une mission humanitaire en Afrique, où il travaillait comme éducateur de la petite enfance dans un orphelinat. Au moment du choix professionnel, il s'est décidé pour un métier de soins, car « aider les autres » était tout ce qu'il connaissait. À l'âge adulte, il a soutenu sa femme, qui vivait des dépressions chroniques. À la suite d'un épuisement professionnel, il remet en question sa carrière d'infirmier, en disant qu'il souhaiterait, aujourd'hui, s'octroyer le droit de penser à lui avant les autres.

En ce qui concerne la troisième dimension, l'articulation entre son histoire professionnelle et son histoire personnelle, l'attention porte

sur les liens que la personne fait, à différents moments de son parcours, entre sa vie professionnelle et sa vie personnelle, et la manière dont elle explique l'enchaînement des différents événements. Hugo, journaliste de profession, a toujours placé le travail au centre de sa vie. Il a fait une ascension continue depuis son master en journalisme, en occupant d'abord des postes de journaliste de presse écrite, puis de rédacteur en chef et, finalement, de directeur d'une maison d'édition. Sa ligne de vie personnelle est pauvre en événements, plutôt en dents de scie. Il ne s'est jamais marié. Aujourd'hui, Hugo, âgé de 43 ans, remet en question la place que prend le travail dans sa vie et ne se voit pas continuer dans son emploi actuel. Ayant rencontré une femme, il a le projet de fonder une famille et aimerait accorder plus de temps à sa passion, la peinture. Il souhaite donc équilibrer autrement les différentes sphères de sa vie.

À la suite de ces investigations, la ou le psychologue conseiller ou conseillère peut demander à faire une copie de la ligne de vie afin de prendre le temps de l'analyser après coup. En effet, celle-ci est souvent riche en éléments divers et ne peut être appréhendée en une seule fois sans un temps de recul et après un premier approfondissement. On peut également inviter la personne à identifier des chapitres de sa vie et à donner un titre à chacun d'eux (Brott, 2004; McIlveen, 2015).

Lors d'un troisième entretien, la ou le psychologue pourra soumettre à la personne son analyse de la ligne de vie et reprendre certains éléments qu'elle ou il n'a pas pu approfondir lors de l'entretien précédent. En fin de démarche, c'est-à-dire lors de la troisième phase du bilan de compétences, où il s'agit de définir un projet de reconversion, la ligne de vie peut être reprise pour favoriser une projection dans le futur, en demandant à la personne de nommer le prochain chapitre de sa vie et de faire état tant des éléments nécessitant un changement que de ceux qu'elle désire maintenir dans le futur.

2.3 ILLUSTRATION CLINIQUE: LE CAS DE MÉLODIE¹

Méloдие, 47 ans, travaille depuis deux ans comme documentaliste en contrat à durée déterminée (CDD) pour les archives d'un festival de musique. Nous la rencontrons au mois de mai et son contrat

1. Ce cas s'inspire d'une situation réelle rencontrée au Service de consultations de l'Université de Lausanne et reprise avec l'autorisation de la personne concernée. Le cas a été anonymisé et certains éléments le caractérisant ont été adaptés pour en favoriser la compréhension et l'analyse.

se termine vraisemblablement à la fin de l'année. Passionnée de chant, elle se dit contente de son travail, car proche de la musique, mais frustrée, car elle souhaiterait être sur le devant de la scène, alors qu'elle est devant un ordinateur toute la journée. Elle a toujours espéré devenir chanteuse et vivre de son art, sans avoir jamais réalisé son rêve. D'ailleurs, selon l'avis de son père, cela n'était pas « un vrai métier ». Au terme de sa scolarité obligatoire, elle a donc fait un choix par défaut, dicté par la raison et la voix paternelle, et a entrepris un apprentissage d'électronicienne en radio et télévision. Elle a exercé dans plusieurs domaines variés : secrétaire à deux reprises, dont une pour sa propre entreprise, technicienne dans les systèmes de surveillance, assistante technique et assistante de production, présentatrice dans une télévision locale, représentante de vente. Elle a alterné des périodes de chômage et de travail.

À propos de son emploi actuel, Mélodie apprécie la diversité des activités, l'indépendance de son poste et l'appartenance à une équipe. Elle se sent toutefois globalement frustrée, car elle ne sait pas ce que l'on attend d'elle. Son responsable lui a reproché de ne pas prendre assez d'initiatives. Or elle dit qu'elle ne peut pas le faire, les missions des membres de l'équipe n'étant ni explicites, ni coordonnées.

En parallèle de ses activités professionnelles, Mélodie développe ses intérêts pour l'art, en particulier le chant, le spectacle et la peinture. Elle a monté une association avec une troupe de comédiens et créé une comédie musicale. Elle en parle de manière enjouée, en transmettant tout le plaisir qu'elle a eu à créer, à participer à un grand projet et à mener les choses comme elle l'entendait. Elle a dû développer de nouvelles compétences, ce qu'elle apprécie tout particulièrement. En outre, elle s'est produite de manière souvent bénévole sur plusieurs scènes et festivals. À une période de sa vie, elle a également fait de la peinture et, depuis peu, elle donne un cours de chant à une adulte. Mélodie explique avoir recherché un équilibre dans sa vie en menant des activités extraprofessionnelles qui comblaient ce qu'elle ne trouvait pas dans le travail.

Au niveau personnel, elle a connu son mari à l'adolescence et est mariée depuis vingt ans. Bien qu'à un moment donné de sa vie elle ait souhaité avoir des enfants, celui-ci n'en voulait pas. Ce fut une période pénible et un choix qu'elle a dû accepter malgré elle. Son mari la soutient dans sa démarche de réorientation, la sentant peu épanouie dans son travail actuel.

Durant son parcours, Mélodie a déjà accompli des démarches de bilan de compétences et se sent familière avec celles-ci. Cela fait longtemps qu'elle se pose la question de son orientation. Elle a le sentiment de ne pas avoir trouvé sa place dans ses différents emplois et d'avoir toujours été habitée par son rêve de devenir chanteuse. À chaque fois qu'elle y a réfléchi, elle a laissé tomber la possibilité de réorienter sa carrière, percevant un nombre important d'obstacles : elle a notamment plusieurs craintes, comme de se lasser après quelque temps, de ne pas réussir à se faire une place dans un « milieu de requins », de ne pas y arriver faute de diplômes et d'apprentissages de base. Elle redoute également la précarité du travail dans ce domaine. De plus, elle pense que si elle avait vraiment voulu le faire, elle l'aurait déjà fait.

Ainsi, Mélodie se trouve bloquée dans sa situation et a le sentiment de tourner en rond. À 47 ans, elle pense que c'est sa dernière chance de réorienter sa carrière. Elle souhaiterait savoir où se diriger en fonction de ses compétences et questionner la possibilité d'exercer la musique comme activité principale. Pour réaliser ses projets, elle se dit prête à refaire une formation si cela s'avère nécessaire, mais n'exclut pas l'abandon du projet de devenir chanteuse. Elle a besoin de retrouver du plaisir dans son travail et un environnement avec un management qui la stimule, mais aussi une stabilité, car elle a beaucoup changé de travail dans sa vie.

2.3.1 Conceptualisation du cas

Le cas de Mélodie peut être compris selon les dimensions caractérisant son parcours, tout comme du point de vue du type, du processus et des caractéristiques – en fonction des quatre axes – de la reconversion qu'elle semble envisager.

Concernant son parcours, partant des travaux de Fournier et collègues (2016), on peut supposer que Mélodie fait état d'un parcours professionnel qui peut être qualifié d'*instable*, alternant périodes d'emploi et de non-emploi de manière souvent imprévisible, occupant des travaux exigeant des compétences différentes (administratives, techniques, vente). En ce qui concerne le *senti-ment de maîtrise*, elle ne paraît pas avoir eu beaucoup d'emprise sur ses choix : son premier choix s'est fait par défaut et elle a ensuite occupé des emplois plus par besoin de sécurité que par réalisation personnelle, en compensant son insatisfaction par l'exercice de la musique à titre de loisir. Au sujet de la *subjectivité au travail*, le

rapport à l'emploi de Mélodie semble ambigu. Elle recherche en effet de la sécurité financière et de la stabilité, mais n'a pas eu d'emplois stables, a souvent quitté ses emplois et est actuellement en CDD. On peut supposer des besoins contradictoires, de stabilité, de sécurité financière et d'un cadre clair et bien défini d'une part, et de liberté, de créativité, de prise de risque et d'apprentissages nouveaux d'autre part. Elle souhaite aujourd'hui que son travail soit sa source centrale d'épanouissement et recherche plus d'accomplissement dans ce qu'elle fait. Au sujet de la *temporalité*, la manière dont les événements passés s'articulent entre eux et avec le présent n'est pas claire. Nous savons que son âge, 47 ans, a joué un rôle dans son questionnement actuel, parce qu'il est perçu comme une dernière chance pour changer d'emploi et réaliser son rêve. Finalement, en ce qui concerne *l'articulation entre la sphère privée et professionnelle*, comme mentionné plus haut, on peut penser que Mélodie a compensé une insatisfaction dans ses différents emplois par ses activités extraprofessionnelles créatives, celles-ci jouant le rôle de palliatifs identitaires.

En référence à la typologie des reconversions de Fournier et collègues (2017), Mélodie semble vivre une *reconversion vocationnelle*: bien que satisfaisant, son travail de documentaliste ne répond en effet pas à son désir d'être sur le devant de la scène; son élan vers un éventuel changement est alimenté par cette envie de vivre de son art et de s'investir enfin dans le métier de chanteuse, qu'elle a toujours rêvé exercer.

D'un point de vue processuel, il peut être intéressant de comprendre les raisons de cet élan vers une éventuelle reconversion, ainsi que la phase où elle en est au moment où elle rencontre un-e psychologue et les facteurs qui peuvent modérer le processus et son aboutissement. Comme cela est souvent le cas lors d'une reconversion vocationnelle, les raisons d'une éventuelle reconversion sont à la fois *réactives (push)* et *proactives (pull)* (Masdonati *et al.*, 2017; Wise & Millward, 2005). Mélodie fait en effet état d'une relative insatisfaction envers sa situation actuelle, tant dans le contenu de son travail (par exemple être devant l'ordinateur toute la journée) que du point de vue des conditions d'emploi (le contrat qui arrive à échéance). En même temps, elle est attirée par l'espoir de réaliser sa vocation de chanteuse et de réaliser enfin un rêve professionnel.

Par ailleurs, on peut situer Mélodie dans la *phase de latence* du processus de reconversion professionnelle volontaire décrit par

Négroni (2007) : consciente de l'existence d'une vocation contrée (ne pas avoir réussi à vivre de son art) et de l'urgence qu'elle ressent pour la « réactiver », elle semble se désengager progressivement de son emploi de documentaliste, qu'elle qualifie de globalement frustrant, et réfléchir à un changement de carrière. Le fait qu'elle ait sollicité un accompagnement d'orientation symbolise cette latence, car il s'agit des premiers pas vers la prise de décision d'une éventuelle reconversion. Cela dit, Mélodie n'en est pas encore à l'étape de bifurcation, car la décision n'est pas encore prise et il se peut que le bilan d'orientation aboutisse au renoncement du projet de devenir chanteuse professionnelle.

Les facteurs pouvant *modérer* ce processus et son aboutissement sont multiples (Carless & Arnup, 2012 ; Ibarra, 2006). D'une part, le soutien du mari, les compétences déjà développées dans le chant, les connaissances du domaine artistique, l'ouverture à entreprendre une nouvelle formation et l'apparente absence d'enjeux concomitants semblent favoriser une reconversion. D'autre part, des facteurs contraignants pourraient l'empêcher ou la fragiliser dans ce projet, tels que son âge, perçu comme étant avancé par rapport à une carrière artistique, ainsi que la conscience du risque de précarité. Ses craintes de ne pas se sentir compétente, de ne pas être suffisamment affirmée pour se défendre et de se lasser après un certain temps peuvent également constituer des freins pour sa reconversion.

Enfin, il est possible de situer le cas de Mélodie sur chacun des quatre axes de compréhension d'une reconversion. Concernant le premier axe, on peut parler d'une *intentionnalité relative* : la reconversion est en partie imposée par l'échéance de son CDD et par une frustration professionnelle de moins en moins supportable, mais également choisie, du fait du désir de devenir chanteuse professionnelle. Quant au deuxième axe, il semble s'agir d'une situation de *maîtrise*, car Mélodie entame un processus accompagné de réflexion sur la faisabilité de son projet et vise une entrée progressive dans le monde du chant – notamment en baissant son taux d'activité de salariée seulement en cas de réussite de sa carrière de chanteuse. Ainsi, le croisement de ces deux premiers axes fait état d'une *agentivité plutôt élevée* de Mélodie, qui œuvre pour garder une emprise sur sa vie professionnelle.

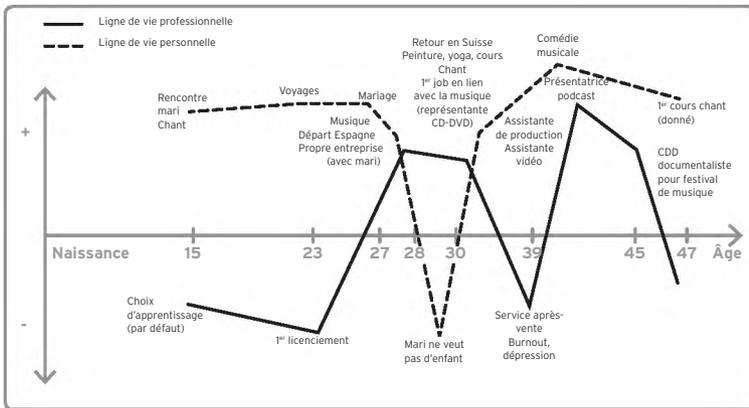
Une analyse sous l'angle identitaire (troisième axe de compréhension) indique de *forts enjeux identitaires* sous-jacents au projet de reconversion de Mélodie. On peut en effet émettre l'hypothèse qu'une bifurcation vers le chant impliquerait la construction d'une

nouvelle identité professionnelle assumée et valorisée, alors que l'éventuel abandon de ce projet pourrait affecter négativement son regard sur elle-même. Pour ce qui a trait au quatrième axe, Mélodie perçoit une certaine *continuité* entre sa situation présente et l'éventuelle entrée dans une carrière artistique, puisque son travail actuel est déjà en lien avec la musique et qu'elle a toujours côtoyé le monde artistique. Le croisement de ces deux derniers axes suggère une forte « *signifiance* » d'une reconversion vers le chant : ce projet aurait pour Mélodie un sens particulier, car il la rapprocherait de ce qu'elle a toujours rêvé, mais sans jamais l'investir pleinement. Cette forte signifiance porte d'ailleurs également à considérer attentivement les possibles répercussions négatives que pourrait avoir le fait de ne pas s'engager dans un tel projet.

2.3.2 Application de la ligne de vie

Nous présentons ici les éléments qui ont émergé des discussions sur la ligne de vie de Mélodie (Figure 1) en nous centrant sur les trois dimensions parcourues au chapitre 2.3 : la manière de faire des choix, les thèmes de vie, l'articulation entre la vie professionnelle et la vie personnelle.

Figure 1. Ligne de vie de Mélodie



Au sujet de la *manière de faire des choix*, Mélodie explique que les nombreux changements d'emploi, durant son parcours, étaient en partie dus à des licenciements ou à des fins d'emplois abrupts et inattendus. Parfois, l'entreprise a fait faillite ; d'autres fois, Mélodie

est partie de son propre chef parce qu'elle ne se plaisait pas ou que la situation était tellement mauvaise qu'elle ne la supportait plus. Lorsqu'elle a eu le choix de partir, elle rapporte qu'elle s'ennuyait et avait le sentiment de ne plus rien apprendre. Elle constate, en regardant sa ligne de vie, que le plus souvent elle est restée deux ans en poste. Mélodie raconte qu'elle a accepté par défaut la plupart de ses emplois, alors qu'elle souhaitait faire autre chose en rapport avec le domaine de la musique. Cette manière de faire des choix parle de qui elle est : une personne curieuse, qui s'adapte facilement, avide de nouvelles connaissances, ouverte aux opportunités et qui ne se sent pas avoir réellement effectué de choix en fonction de ses valeurs et intérêts. Aujourd'hui, elle dit souhaiter changer sa manière de faire des choix, en prenant une décision réfléchie, qui lui corresponde, et en étant proactive. Comme nous l'avons vu, c'est une des raisons qui l'ont motivée à venir consulter.

En ce qui concerne ses *thèmes de vie*, Mélodie rapporte que l'art, en particulier la musique, l'a suivie tout au long de sa vie. Elle constate qu'elle s'en rapproche au niveau professionnel depuis l'âge de ses 40 ans. Cela fait partie de son identité et elle ne pourrait pas s'en passer. Elle a tout particulièrement aimé l'expérience d'avoir monté une association avec la troupe d'une comédie musicale : elle était dans son élément et a apprécié être libre de faire les choses comme elle l'entendait. Mélodie pense également qu'elle a manqué de confiance tout au long de son parcours et que cela explique en partie le fait qu'elle ne se soit pas lancée dans la musique et qu'elle ait choisi la voie de la sécurité : elle ne croyait pas en ses compétences, se sentait incapable de « sortir du lot » et avait toutes sortes de peurs. Ainsi, deux thèmes de vie ressortent du récit de Mélodie : la créativité via la musique et le manque de confiance en soi. Aujourd'hui, elle pense que ces deux thèmes sont toujours d'actualité dans son désir de reconversion. Elle souhaiterait renforcer le premier, en osant « franchir le pas » et, peut-être, vivre de son art, et réduire le deuxième, en gagnant en confiance en elle et en prenant plus de risques.

Au sujet de l'*articulation entre sa vie professionnelle et personnelle*, Mélodie raconte avec beaucoup d'émotions avoir pris conscience, en effectuant sa ligne de vie, qu'elle a mis en place plusieurs activités artistiques pour combler l'impossibilité d'enfanter. Elle perçoit que la musique, exercée à titre personnel, a pallié des hauts et des bas sur le plan professionnel. *Aujourd'hui*, Mélodie a pu surmonter

l'épreuve de ne pas avoir été mère et l'exercice de la ligne de vie lui a permis de mettre en évidence son besoin, accentué par son âge, de laisser une trace à travers sa création. Ainsi, elle aimerait que la musique ait un rôle central dans sa vie et pense que cela serait pleinement le cas si elle pouvait en vivre.

2.3.3 Apports de la ligne de vie

L'utilisation de la ligne de vie pour accompagner Mélodie a permis de consolider la compréhension à la fois de son parcours et des enjeux de son éventuelle reconversion. En lien avec les dimensions mises en évidence par Fournier et collègues (2016), la Figure 1 exacerbe en effet le caractère instable de son parcours et la discussion autour de l'exercice a amené Mélodie à réaliser qu'elle a toujours eu peu d'influence sur ses choix. De plus, l'exercice a pu enrichir la compréhension de sa subjectivité au travail, par une meilleure perception de ses besoins et valeurs, tels que la liberté et le besoin de créativité et de nouveauté. Au sujet de la temporalité, on comprend mieux comment s'articulent les événements de sa vie ; par exemple, on peut supposer que son fort besoin de créer découle en partie du fait de ne pas avoir été maman. En ce qui concerne l'articulation entre les sphères de vie, l'on perçoit mieux que sa vie privée a probablement joué un rôle de palliatif identitaire par rapport à sa vie au travail, la ligne personnelle étant haute et positive, alors que celle du travail est en « dents de scie ».

Les apports de la ligne de vie pour mieux comprendre la situation de reconversion de Mélodie sont également multiples. L'exercice confirme par exemple qu'il s'agit bel et bien d'un projet de *reconversion vocationnelle* (Fournier *et al.*, 2017), puisque la musique a toujours été présente dans son histoire, sans pour autant éclore en tant que projet professionnel à part entière. En lien avec ce constat, la ligne de vie a mis en évidence une certaine prédominance des raisons *proactives* (Masdonati *et al.*, 2017) d'une éventuelle reconversion, le chant étant un thème de vie qui a traversé son histoire, indirectement (dans ses emplois) ou directement (dans ses loisirs). Du point de vue de ce qui motive le changement, l'élan vers la vocation contrée semble ainsi avoir le dessus sur la fuite d'une situation présente insatisfaisante.

L'exercice permet aussi de situer avec plus de finesse le cas de Mélodie sur les axes de compréhension d'une reconversion. La prévalence de raisons proactives sur des raisons réactives mise en

évidence par la ligne de vie porte à situer cette reconversion plutôt dans le pôle du *choix* sur l'axe d'intentionnalité. Bien que l'arrivée à échéance de son contrat suggère une situation en partie imposée, son désir de se prendre en main et de faire enfin un véritable choix assumé conforte cette analyse. Concernant le deuxième axe, l'outil de la ligne de vie met en exergue un dilemme important qui semble habiter Mélodie, tiraillée entre son réflexe d'opter pour des options de carrière sécuritaires, comme elle l'a toujours fait jusque-là, et l'envie de rompre avec ce fonctionnement et de prendre des risques, en investissant une carrière artistique, vraisemblablement plus instable. Ce dilemme semble d'ailleurs exacerbé, d'une part, par une personnalité prudente et un certain manque de confiance en soi (induisant à la *maîtrise*) et, d'autre part, par le sentiment d'urgence et la sensation d'en être arrivée, au mitan de la vie, à une dernière chance de réaliser son rêve (favorisant la *prise de risque*) (Barclay, Stoltz, & Chung, 2011). Du point de vue des enjeux identitaires, la ligne de vie montre que l'art et la créativité constituent un thème de vie marquant le parcours de Mélodie et que celle-ci *s'identifie* fortement dans ce domaine, devenu aujourd'hui saillant et central. Une reconversion vers un métier artistique comporterait ainsi une forte implication identitaire et serait d'autant plus importante qu'elle pourrait constituer un moment de reprise de confiance en soi. La ligne de vie confirme enfin le fait que devenir chanteuse s'inscrirait à ses yeux dans une sorte de *continuité* et constituerait même un aboutissement à la fois idéal et logique de son parcours.

Comme nous l'avons vu, la ligne de vie a permis à Mélodie de prendre conscience d'éléments nouveaux sur elle et sa manière de fonctionner, ce qui a contribué à augmenter la conscience d'elle-même. Par conséquent, elle pourra plus facilement s'engager dans les prochaines étapes de la reconversion, en ayant une vision plus claire de ses besoins, de sa personnalité et de ses préférences (Brott, 2004). En partant de cette compréhension consolidée du parcours et du projet de reconversion de Mélodie, il est donc possible d'identifier des pistes d'intervention visant à vérifier la pertinence et la faisabilité de ce projet. À ce stade du processus d'orientation, la prise de décision peut en effet découler d'une mise en perspective éclairée des éléments parlant en faveur ou contre une reconversion. Par exemple, les avantages seraient la réalisation d'un choix différent des autres, avec plus de prise de risque, un sentiment d'aboutissement de son parcours, la concrétisation d'un rêve et un regain de

confiance en elle; a contrario, les inconvénients consisteraient surtout en une perte de stabilité et de sécurité d'emploi. Une discussion autour de ces éléments, par exemple sous la forme de balance décisionnelle (Miller & Rose, 2013), constituerait une suite logique du processus d'accompagnement d'orientation que l'on pourrait proposer à Mélodie. Nous pourrions alors travailler sur les obstacles ou freins à sa reconversion, et sur ses ressources, notamment ses compétences, pour l'aider à avancer dans ce processus.

3. BILAN ET PERSPECTIVES

La proposition d'un cadre conceptuel visant une compréhension fine des processus de reconversion professionnelle répond à une nécessité d'innover dans les théories en psychologie de l'orientation afin qu'elles soient au pas avec les enjeux qui caractérisent les parcours professionnels contemporains (Blustein, 2014; Guichard, 2015; Lent, 2014). Or les reconversions professionnelles sont des transitions qui n'ont étonnamment que peu été étudiées dans notre champ. En même temps, elles sont en plein essor et se révèlent d'une complexité extrême pour les individus qui les traversent: tantôt moments clés d'une prise en main de sa biographie, tantôt véhicules d'une dégradation du rapport au travail, elles sous-tendent un travail d'accompagnement en orientation qui reste à asseoir (Fournier *et al.*, 2017). Il est donc essentiel, pour les psychologues de l'orientation accompagnant des personnes en reconversion, d'être en mesure de situer ce moment en fonction de l'ensemble de leur parcours professionnel et de vie, d'identifier le type de reconversion dont il est question et l'étape où se trouve l'individu dans ce processus, de comprendre ce qui en a été la cause, mais aussi les facteurs spécifiques à chaque situation qui peuvent influencer, positivement ou négativement, son déroulement et son issue. Cet accompagnement doit également être ajusté selon que la reconversion a été choisie ou imposée, d'après le degré de maîtrise de la personne sur cet événement, en fonction des enjeux identitaires plus ou moins forts et plus ou moins positifs qu'elle véhicule et suivant qu'elle s'inscrit dans une continuité ou une rupture. Une attention particulière devrait être portée aux modalités d'accompagnement de personnes vivant une reconversion imposée, qui devrait intégrer un travail de deuil et de séparation de l'ancienne situation professionnelle.

L'outil de la ligne de vie, ainsi que le dialogue qui l'accompagne et en explicite la compréhension, peut se révéler précieux pour saisir les caractéristiques et enjeux d'une reconversion ou d'un projet de reconversion. En tant qu'outil d'évaluation qualitative, il permet « de se focaliser sur les expériences, les situations et les conditions dans lesquelles ces enjeux sont imbriqués » (Gysbers, 2006, p. 96), ce qui aide à comprendre les racines et les contextes d'une reconversion. Ainsi, la personne peut prendre conscience des valeurs, besoins et motivations qui ont guidé ses choix, mettre en contexte ses phases de vie, événements et décisions en créant des liens entre différentes sphères de son existence, retracer une historicité des événements et comprendre ce qui l'a conduite à la situation actuelle, identifier des répétitions et trouver un fil rouge à son parcours. Le bilan de ce qu'elle a fait dans le passé et d'où elle en est dans le présent la conduit à clarifier et renforcer son identité et, par conséquent, à percevoir des directions plus claires pour le futur (Brott, 2004 ; McIlveen, 2017).

Toujours est-il que la compréhension de ce phénomène est loin d'être satisfaisante et que des recherches sont encore nécessaires afin d'en dresser un portrait exhaustif. Premièrement, peu de travaux se sont penchés sur les enjeux spécifiques des reconversions professionnelles non choisies, intervenant, par exemple, à la suite d'un accident, d'un licenciement ou d'une pénurie d'emplois dans un secteur donné (Berton, 2013 ; Blustein, Kozan, & Connors-Kellgren, 2013 ; Fournier *et al.*, 2017). Logiquement, on peut s'attendre à ce que ces enjeux et les impacts (notamment identitaires) de ce type de reconversion soient distincts, voire opposés, de ceux liés à des changements initiés par la personne. Dans ce même ordre d'idées, des travaux sont également nécessaires afin de saisir les caractéristiques spécifiques des reconversions vécues par des groupes sociaux vivant des situations plus vulnérables, comme les migrant-e-s dont les diplômes ne sont pas reconnus dans le pays d'accueil (Abkhezr & McMahon, 2017) ou les travailleuses et travailleurs « seniors », qui ont plus de probabilités de rencontrer des écueils dans leur réinsertion professionnelle (Fournier, Zimmermann, Gauthier, & Masdonati, 2014).

Un deuxième champ de recherche qui reste à mieux investir est celui menant à une compréhension plus approfondie des facteurs qui viennent modérer ou moduler une reconversion (Carless & Arnup, 2012 ; Ibarra, 2006). De toute évidence, la qualité des

soutiens sociaux, les ressources personnelles et matérielles dont bénéficie la personne, tout comme la phase de vie qu'elle traverse colorent le processus de reconversion et peuvent en influencer significativement l'issue (Vogelsang, Schutz, & Olson, 2018).

Une troisième piste de recherche consisterait à complexifier le cadre de compréhension des reconversions, en croisant les dimensions qui caractérisent un parcours de vie avec les axes qui marquent cette transition. Cela permettrait d'adopter un regard longitudinal et de s'interroger sur la variété des impacts d'une reconversion sur le parcours de vie, mais aussi d'ajouter aux axes de compréhension des reconversions une dimension temporelle qui peut être centrale afin de comprendre l'articulation entre soi passés et soi possibles (Obodaru, 2017). Dans cette même veine, à notre connaissance, aucune recherche n'a porté sur les reconversions professionnelles avortées, inabouties ou donnant lieu à de résultats inattendus, à des déceptions ou à des retours à la case de départ. Or, comme le souligne Boutinet (2014), « c'est là le coût attaché à toute transition, ce risque de conduire vers l'anecdotique ou la désillusion » (p. 8).

En termes d'intervention aussi, des perspectives s'ouvrent et peuvent venir consolider les apports de l'outil de la ligne de vie, qui, en soi, n'est pas suffisant pour accompagner une reconversion. Partant de l'analyse de la ligne de vie, il nous paraît ainsi essentiel de compléter l'accompagnement avec d'autres outils encore à tester et permettant de cerner les ressources et obstacles à une reconversion, tant externes (formes de soutien, ressources financières, disponibilité de dispositifs de formation, etc.) qu'internes (personnalité, caractéristiques sociobiographiques, etc.). Par ailleurs, bien que cet outil soit un support précieux pour une réflexion sur l'avenir – notamment du point de vue de ce que la personne veut préserver de son histoire et de sa manière de fonctionner ou, au contraire, de ce qu'elle veut changer à travers une éventuelle reconversion –, il est insuffisant pour satisfaire la partie prospective d'un bilan de compétences. Celle-ci mériterait d'être complétée par un travail de projection et d'anticipation de soi plus approfondi, intégrant notamment une préparation aux aléas du marché du travail contemporain et aux implications identitaires d'un changement de rôle professionnel (Boutinet, 2007 ; Lent, 2013).

RÉFÉRENCES BIBLIOGRAPHIQUES

- ABKHEZR, P., & McMAHON, M. (2017). Narrative career counseling for people with refugee backgrounds. *International Journal for the Advancement of Counselling*, 39, 99-111. Doi: 10.1007/s10447-017-9285-z.
- ANDERSON, M. L., GOODMAN, J., & SCHLOSSBERG, N. K. (2012). *Counseling adults in transition: Linking Schlossberg's theory with practice in a diverse world* (4^e édition). New York : Springer.
- BARCLAY, S. R., STOLTZ, K. B., & CHUNG, Y. B. (2011). Voluntary midlife career change: Integrating the transtheoretical model and the Life-Span, Life-Space approach. *The Career Development Quarterly*, 59, 386-399. Doi: 10.1002/j.2161-0045.2011.tb00966.x.
- BERTON, F. (2013) Démissions et licenciements face aux changements dans les entreprises: la diversité des transitions professionnelles. *Travail et Emploi*, 136, 49-68. Doi: 10.4000/travailemploi.6142.
- BLUSTEIN, D. L. (éd.) (2014). *The Oxford handbook of the psychology of working*. New York, : Oxford University Press. Doi: 10.1093/oxfordhb/9780199758791.001.0001.
- BLUSTEIN, D. L., KOZAN, S., & CONNORS-KELLGREN, A. (2013). Unemployment and underemployment : A narrative analysis about loss. *Journal of Vocational Behavior*, 82, 256-265. Doi: 10.1016/j.jvb.2013.02.005.
- BOUTINET, J.-P. (2007). L'espace contradictoire des conduites à projet: Entre le projet d'orientation du jeune et le parcours atypique de l'adulte. *L'Orientation scolaire et professionnelle*, 36, 19-32. Doi: 10.4000/osp.1259.
- BOUTINET, J.-P. (2014). Actualité des transitions dans les parcours de vie adulte. *L'Orientation scolaire et professionnelle*, 43 (4). En ligne: [<http://journals.openedition.org/osp/4463>]. Doi: 10.4000/osp.4463 (consulté le 7 février 2018).
- BROTT, P. E. (2004). Constructivist assessment in career counseling. *Journal of Career Development*, 30, 189-200. Doi: 10.1023/B:JOC0.0000015539.21158.53.
- BROTT, P. E. (2017). The storied approach. In M. McMahon (éd.), *Career counseling: Constructivist approaches* (2^e édition) (pp. 93-103). Londres/New York: Routledge.

CARLESS, S. A., & ARNUP, J. L. (2011). A longitudinal study of the determinants and outcomes of career change. *Journal of Vocational Behavior*, 78, 80-91. Doi: 10.1016/j.jvb.2010.09.002.

CHAN, A. (2008). *Lifeline exercise*. En ligne: [https://www.gsb.stanford.edu/sites/gsb/files/alumni-migration/files/alumni_migration/career/careerlifevision/pdf/Lifeline_Exercise.pdf].

CHEVALLIER, E. (2017). Les ruptures intentionnelles de carrière chez les cadres français souhaitant redonner du sens à leur vie professionnelle: description du concept et du processus. *L'Orientation scolaire et professionnelle*, 46, 427-453. Doi: 10.4000/osp.5484.

CHOPE, R. C. (2015). Card sorts, sentence completions, and other qualitative assessments. In P. J. HARTUNG, M. L. SAVICKAS, & W. B. WALSH (éds), *APA Handbook of Career Intervention: vol. 2* (pp. 71-84). Washington, DC: APA. Doi: 10.1037/14439-006.

DENAVE, S. (2015). *Reconstruire sa vie professionnelle. Sociologie des bifurcations biographiques*. Paris: PUF.

ÉVÉQUOZ, G. (2012). La validation des acquis de l'expérience en Suisse: Quel rôle pour l'orientation? *L'Orientation scolaire et professionnelle*, 41. Doi: 10.4000/osp.3812.

FERNANDEZ, A., FOUQUEREAU, E., & HEPPNER, M. J. (2008). The Career Transition Inventory: A psychometric evaluation of a French version (CTI-F). *Journal of Career Assessment*, 16, 384-398. Doi: 10.1177/1069072708317384.

FOUAD, N. A., & BYNNER, J. (2008). Work transitions. *American Psychologist*, 63, 241-251. Doi: 10.1037/0003-066X.63.4.241.

FOURNIER, G., GAUTHIER, C., PERRON, F., MASDONATI, J., ZIMMERMANN, H., & LACHANCE, L. (2017). Processus de reconversion professionnelle de travailleur-euse-s inscrit-e-s dans des parcours professionnels marqués par la mobilité: entre le deuil du métier et le désir de réinvestir sa vie autrement. *L'Orientation scolaire et professionnelle*, 46, 363-399. Doi: 10.4000/osp.5465.

FOURNIER, G., ZIMMERMANN, H., GAUTHIER, C., & MASDONATI, J. (2014). L'expérience du chômage chez les travailleurs seniors: de la crise identitaire à la réflexion sur l'avenir. *L'Orientation scolaire et professionnelle*, 43, 337-366. Doi: 10.4000/osp.4431.

FOURNIER, G., ZIMMERMANN, H., GAUTHIER, C., MASDONATI, J.,

- & LACHANCE, L. (2016). Vers l'élaboration d'un cadre d'analyse des parcours professionnels: l'éclairage de l'approche du Parcours de vie et des théories récentes en développement de carrière. In G. FOURNIER, E. POIREL, & L. LACHANCE (éds), *Éducation et vie au travail: Perspectives contemporaines sur les parcours de vie professionnelle* (pp. 93-143). Québec: PUL.
- GATI, I., LANDMAN, S., DAVIDOVITCH, S., ASULIN-PERETZ, L., & GADASSI, R. (2010). From career decision-making styles to career decision-making profiles: A multidimensional approach. *Journal of Vocational Behavior*, 76, 277-291. Doi: 10.1016/j.jvb.2009.11.001.
- GUICHARD, J. (2004). Se faire soi. *L'Orientation scolaire et professionnelle*, 33, 499-533. Doi: 10.4000/osp.226.
- GUICHARD, J. (2015). From vocational guidance and career counseling to Life Design dialogues. In L. NOTA & J. ROSSIER (éds), *Handbook of the Life Design paradigm: From practice to theory and from theory to practice* (pp. 11-25). Göttingen: Hogrefe.
- GUICHARD, J. (2016). Une comparaison des apports des modèles de la construction de la carrière et de la construction de soi au life designing counseling. *Psychologie française*, 61, 15-29. Doi: 10.1016/j.psfr.2013.03.002.
- GYSBERS, N. C. (2006). Using qualitative career assessments in career counselling with adults. *International Journal for Educational and Vocational Guidance*, 6, 95-108. Doi: 10.1007/s10775-006-9102-4.
- HEPPNER, M. J., & SCOTT, A. B. (2006). Career transitions. In J. H. GREENHAUS & G. A. CALLANAN (éds), *Encyclopedia of Career Development* (pp. 157-159). Thousand Oaks (CA): Sage. Doi: 10.4135/9781412952675.n57.
- HOSTETLER, A. J., SWEET, S., & MOEN, P. (2007). Gendered career paths: A life course perspective on returning to school. *Sex Roles*, 56, 85-103. Doi: 10.1007/s11199-006-9150-8.
- IBARRA, H. (2006). Career change. In J. H. GREENHAUS & G. A. CALLANAN (éds.), *Encyclopedia of Career Development* (pp. 77-83). Thousand Oaks (CA): Sage. Doi: 10.4135/9781412952675.n57.
- JORAT, M. (2007). *Le bilan de compétences*. Paris: PUF.
- LE BOTERF, G. (1997). *De la compétence à la navigation professionnelle*. Paris: Éditions d'Organisation.

- LENT, R.W. (2013). Career-life preparedness: Revisiting career planning and adjustment in the new workplace. *Career Development Quarterly*, *61*, 2-14. Doi: 10.1002/j.2161-0045.2013.00031.x.
- MASDONATI, J. (2017). Introduction : les reconversions professionnelles. *L'Orientation scolaire et professionnelle*, *46* (3), 335-338.
- MASDONATI, J. (sous presse). Le travail identitaire lors d'un changement de carrière. In T. PEREZ-ROUX, M. DELTAND, C. DUCHESNE, & J. MASDONATI (éds). *Parcours professionnels, transitions et transformations identitaires: le sujet au cœur des évolutions dans le champ de l'éducation et de la formation*. Montpellier: Presses universitaires de la Méditerranée.
- MASDONATI, J., FOURNIER, G., & LAHRIZI, I. Z. (2017). The reasons behind a career change through vocational education and training. *International Journal for Research in Vocational Education and Training*, *4*, 249-269. Doi: 10.13152/IJRVT.4.3.4.
- MASDONATI, J., & ZITTOUN, T. (2012). Les transitions professionnelles: processus psychosociaux et implications pour le conseil en orientation. *L'Orientation scolaire et professionnelle*, *41*, 229-253. Doi: 10.4000/osp.3764.
- MCILVEEN, P. (2011). Life themes in career counselling. In M. MCMAHON & M. B. WATSON (éds), *Career counseling and constructivism: Elaboration of constructs* (pp. 73-85). New York: Nova Science Publishers.
- MCILVEEN, P. (2015). My Career Chapter and the Career Systems Interview. In M. MCMAHON & M. WATSON (éds), *Career assessment: Qualitative approaches* (pp. 123-128). Rotterdam: Sense.
- MCILVEEN, P. (2017). Dialogical self: Co-investigator in career self-research. In M. MCMAHON (éd.), *Career counselling: Constructivist approaches* (2^e édition) (pp. 153-163). Londres: Routledge.
- MCMAHON, M., WATSON, M., & BIMROSE, J. (2012). Career adaptability: A qualitative understanding from the stories of older women. *Journal of Vocational Behavior*, *80*, 762-768. Doi: 10.1016/j.jvb.2012.01.016.
- MCMAHON, M., WATSON, M., & LEE, M. C. Y. (2018). Qualitative career assessment: A review and reconsideration. *Journal of Vocational Behavior*. Advance online publication. Doi: 10.1016/j.jvb.2018.03.009.

MILLER, W. R., & ROSE, G.S. (2015). Motivational interviewing and decisional balance: Contrasting responses to client ambivalence. *Behavioural and Cognitive Psychotherapy*, 43, 129-141. Doi: 10.1017/S1352465813000878.

NÉGRONI, C. (2007). *Reconversion professionnelle volontaire. Changer d'emploi, changer de vie: un regard sociologique sur les bifurcations*. Paris: Armand Colin.

OBODARU, A. (2017). Forgone, but not forgotten: Toward a theory of forgone professional identities. *Academy of Management Journal*, 60 (2), 523-553. Doi: 10.5465/amj.2013.0432.

OLRY-LOUIS, I., VONTHRON, A.-M., VAYRE, E., & SOIDET, I. (éds) (2017). *Les transitions professionnelles: Nouvelles problématiques psychosociales* (pp. 9-16). Paris: Dunod.

PICARD, F., OLYMPIO, N., MASDONATI, J., & BANGALI, M. (2015). Justice sociale et orientation scolaire: l'éclairage de l'approche par les «capabilités» d'Amartya Sen. *L'Orientation scolaire et professionnelle*, 44 (1). Doi: 10.4000/osp.4515.

ROTTINGHAUS, P. J., & ESHELMAN, A. J. (2015). Integrative approaches to career intervention. In P. J. HARTUNG, M. L. SAVICKAS, & W. B. WALSH (éds), *APA Handbook of Career Intervention: Vol. 2. Applications* (pp. 25-39). Washington: American Psychological Association. Doi: 10.1037/14439-003.

RUDISILL, J. R., EDWARDS, J. M., HERSHBERGER, P. J., JADWIN, J. E., & MCKEE, J. M. (2010) Coping with job transitions over the work life. In T. W. MILLER (éd.), *Handbook of stressful transitions across the lifespan* (pp. 111-131). New York: Springer. Doi: 10.1007/978-1-4419-0748-6_6.

SAVICKAS, M.L. (2013). Career construction theory and practice. In R.W. LENT & S. D. BROWN (éds), *Career development and counseling: Putting theory and research to work* (2^e édition, pp. 147-183). Hoboken (NJ): Wiley.

SAVICKAS, M. L., & PORFELI, E. J. (2012). Career Adapt-Abilities Scale: Construction, reliability, and measurement equivalence across 13 countries. *Journal of Vocational Behavior*, 80, 661-673. Doi: 10.1016/j.jvb.2012.01.011.

SCHLOSSBERG, N. K. (2011). The challenge of change: The transition model and its applications. *Journal of Employment Counseling*, 48, 159-162. Doi: 10.1002/j.2161-1920.2011.tb01102.x.

VOGELSANG, E. M., SCHULTZ, K. S., & OLSON, D. A. (2018). Emotional wellbeing following a later life career change: The roles of agency and resources. *The International Journal of Aging and Human Development*. Advance online publication. Doi: 10.1177/0091415017745972.

WISE, A. J., & MILLWARD, L. J. (2005). The experiences of voluntary career change in 30-somethings and implications for guidance. *Career Development International*, 10, 400-417. Doi: 10.1108/13620430510615328.

YOUNG, R. A., & COLLIN, A. (2004). Introduction: Constructivism and social constructionism in the career field. *Journal of Vocational Behavior*, 64, 373-388. Doi: 10.1016/j.jvb.2003.12.005.