

This is the unedited version of a manuscript to be published in the *Journal des Psychologues*.
Please note that the published version might undergo minor additional editing in style and content.

Psychologie positive et conseil en orientation : guide pratique et pistes d'intervention

Shékina Rochat et Tanja Bellier-Teichmann
Université de Lausanne

Note de l'auteur

Toute correspondance concernant cet article doit être adressée à Shékina Rochat,
shekina.rochat@unil.ch

Psychologie positive et conseil en orientation : guide pratique et pistes d'intervention

L'essence même de la psychologie du conseil et de l'orientation est fortement en accord avec les principes propres à la psychologie positive. En effet, elle se focalise sur les ressources de l'individu en vue de les apparier avec la profession la plus adéquate (Eggerth, 2008). Alors que les prestations des psychologues conseiller(ère)s en orientation se sont longtemps focalisées sur l'aide au choix initial d'une profession, leurs missions tendent aujourd'hui à se diversifier. Le monde professionnel actuel étant caractérisé par l'insécurité, il est essentiel que les interventions de conseil en orientation adoptent une posture préventive destinée à développer les forces des individus et à minimiser les risques pour leur carrière (Di Fabio, 2014). Ainsi, les psychologues en orientation sont de plus en plus perçus comme des spécialistes de l'accompagnement des individus tout au long des nombreuses transitions qui jalonnent à présent les carrières.

I. Transition entre l'école et le monde du travail

Depuis son émergence à l'aube du xx^e siècle, l'un des enjeux majeurs du travail des psychologues conseiller(ère)s en orientation a été de contribuer à faciliter la transition entre l'école et le monde du travail, en aidant les jeunes à faire le choix d'une profession. Cette tâche est d'une importance cruciale, car la bonne réussite de cette première transition est un déterminant clé de la suite de la trajectoire professionnelle. Afin d'aider les adolescent(e)s à choisir leur formation ou leur métier initial, les psychologues en orientation ont généralement recours à des entretiens et questionnaires, de manière à pouvoir identifier certaines caractéristiques clés de la personne (intérêts, aptitudes, traits de personnalité, valeurs) et de les mettre en lien avec les métiers existants, de manière à favoriser la meilleure concordance entre l'individu et son environnement professionnel. Ces prestations s'avèrent utiles, afin de déterminer un ensemble de possibilités pour un choix professionnel. Toutefois, elles gagnent à être complétées par des mesures d'accompagnement permettant à l'individu de renforcer son

espoir et son optimisme. En effet, l'avenir professionnel des générations cherchant à s'intégrer dans le marché du travail est dépeint de plus en plus sombrement, notamment à cause de la crise économique et de l'avènement massif des nouvelles technologies.

Yan, quinze ans, est sans solution de formation initiale à l'issue de sa scolarité. Livré à lui-même, il passe ses journées à la maison, à jouer à des jeux vidéo ou à traîner en ville avec ceux de ses amis qui sont dans la même situation que lui. À la demande de sa mère, il prend rendez-vous auprès d'un psychologue conseiller en orientation. Lors des entretiens, il se montre très peu motivé à l'idée de rechercher une place d'apprentissage et d'intégrer le monde professionnel. En effet, selon lui, de tels efforts sont vains, puisque l'entrée dans le monde du travail est difficile, surtout pour lui qui était dans une filière scolaire à basses exigences.

Ainsi, aider les individus à se fixer des objectifs et à les atteindre en dépit de la difficulté rencontrée sur le marché professionnel constitue un enjeu clé dans cette transition de vie. À cette fin, plusieurs interventions provenant de la psychologie positive s'avèrent utiles. C'est le cas, par exemple, de la méthode « SuperBetter », développée par l'Américaine Jane McGonigal (2015). Selon cette approche, il s'agira d'encourager les individus à considérer leur insertion professionnelle et leur carrière comme un jeu en empruntant le vocabulaire issu des jeux vidéo. Ainsi, l'insertion professionnelle sera redéfinie non plus comme un passage obligé, mais comme une « quête » nécessitant de passer par plusieurs étapes. Le jeune deviendra, quant à lui, le héros qui doit accomplir cette mission. Pour ce faire, il sera amené à combattre les « méchants » qui se mettent en travers de sa route, au moyen de ses superpouvoirs et de ses alliés, qui auront été préalablement identifiés. Tout au long de sa quête, le héros devra également veiller à préserver son niveau d'énergie en identifiant les actions et les petites réussites lui permettant de retrouver des forces et de la confiance. Accompagner les adolescents dans un processus de redéfinition de leur insertion

professionnelle sous la forme d'un jeu contribue à les préparer à affronter les défis de leur vie quotidienne avec un courage et un optimisme renouvelés. En effet, les premières études empiriques contribuent à mettre en évidence l'efficacité de la méthode « SuperBetter » pour combattre la dépression et l'anxiété (Roepke et al., 2015).

Yan pourra être encouragé à percevoir l'obtention d'une place d'apprentissage comme l'aboutissement d'une quête qui aura nécessité de passer par plusieurs étapes.

Les méchants pourront représenter la concurrence pour les places d'apprentissage et son sentiment de découragement face à l'insuccès de ses postulations. Les résultats de Yan aux questionnaires d'intérêts et d'aptitudes effectués lors des démarches d'orientation pourront ensuite lui être présentés comme ses superpouvoirs, et ses proches pourront être présentés comme ses alliés dans cette entreprise. Enfin, ses activités de loisirs, ainsi que les petits plaisirs de la vie pourront être redéfinis comme des moyens lui permettant de se ressourcer et d'éprouver des sentiments de réussite lorsqu'il en éprouve le besoin.

II. Perte d'emploi et chômage de longue durée

Avec un monde du travail de plus en plus instable et précaire, les individus sont de plus en plus exposés à la perte d'emploi et au chômage. Ainsi, tout un éventail de prestations d'insertion et de conseils à destination des chômeur(euse)s s'est développé au cours de ces dernières années. De telles interventions se concentrent majoritairement sur les aspects « techniques » de la recherche d'emploi, telles que l'aide à la rédaction des CV et des lettres de motivation, la préparation aux entretiens d'embauche, ainsi que des modalités de perfectionnement en tout genre. Ces mesures sont susceptibles d'augmenter le sentiment d'efficacité des chômeur(euse)s dans leur recherche d'emploi.

Cependant, une aide de nature davantage psychologique est parfois requise. En effet, de nos jours, le travail joue un rôle central dans la vie des individus. De fait, la perte d'emploi

n'est pas un événement anodin, et ses répercussions psychologiques peuvent s'apparenter à un véritable processus de deuil susceptible d'engendrer de nombreuses émotions négatives, telles que la frustration, la tristesse et la colère. À long terme, le vécu de ces émotions négatives et des effets concrets de la perte d'emploi (telle que la perte du salaire et du statut social) peut avoir un impact particulièrement néfaste sur la santé mentale et conduire au développement de troubles psychiques, tels que l'anxiété, la dépression et les addictions (Paul, Moser, 2009).

José, quarante-trois ans, a perdu son emploi à la suite d'un accident ayant atteint sa santé physique. Ce dernier se retrouve au chômage, puis obtient une assurance invalidité. Petit à petit, il perd confiance en lui, son estime de soi diminue, et il commence à manifester des symptômes d'anxiété et de dépression. Placé dans un centre de réinsertion professionnelle, il rencontre une psychologue conseillère en orientation. Au cours des entretiens avec cette dernière, il exprime ses regrets à l'égard de sa vie d'avant l'accident et se focalise sur le fait que son handicap physique et son âge constituent des obstacles majeurs à ses chances de retrouver un emploi par la suite.

En effet, un handicap physique et l'âge peuvent constituer des obstacles réels quant aux perspectives de retrouver un emploi, et il ne s'agit pas de nier ou de minimiser ces difficultés. Toutefois, l'obstacle que représentent ces difficultés est augmenté par une concentration excessive sur celles-ci. José est tellement focalisé sur ses faiblesses et handicaps qu'il n'a plus conscience de ses ressources et forces. Il est essentiel qu'il réapprenne à avoir conscience de ses ressources et compétences et reprenne ainsi confiance en lui. Pour ce faire, le psychologue en orientation peut, par exemple, encourager José à tenir un journal dans lequel il consigne chaque jour trois éléments – aussi minimes soient-ils – qui se sont bien passés dans sa journée, ainsi que leurs causes. Cette simple habitude contribue à augmenter la confiance en soi, le bien-être, et elle aide la personne à mieux gérer les obstacles rencontrés dans le quotidien (Seligman et al., 2005).

Une deuxième piste consiste à aider la personne à identifier et prendre conscience de ses ressources. Pour cela, le recours à des outils standardisés peut s'avérer particulièrement utile. C'est notamment le cas de l'outil AERES (pour autoévaluation des ressources), développé par Tanja Bellier-Teichmann et Valentino Pomini (2015). Dans ce cadre, les ressources sont définies comme des éléments internes ou externes pouvant améliorer la qualité de vie ou le bien-être de la personne, telles que les qualités personnelles, les loisirs et les passions, ainsi que les ressources environnementales et sociales de la personne. Cet outil possède la particularité de se présenter sous la forme d'un jeu de cartes où les différentes ressources sont symbolisées par des dessins. À travers l'utilisation de cet outil, la présence ou l'absence des différentes ressources est d'abord évaluée, puis le degré auquel chaque ressource contribue au bien-être de la personne est exploré. Enfin, la mesure dans laquelle la personne veut développer de nouvelles ressources ou renforcer ses ressources actuelles afin d'atteindre ses objectifs est explorée.

José s'est d'abord montré réticent à l'idée d'effectuer une passation « AERES », puisqu'il était convaincu de n'avoir aucune compétence. Toutefois, l'aspect ludique du tri de cartes, la discussion et l'écoute empathique de la conseillère lui ont permis de se laisser peu à peu prendre au jeu. Il semble retrouver un peu d'espoir, lorsqu'il découvre que, contre toute attente, il possède de nombreuses ressources qu'il ne percevait même plus, tellement il était focalisé sur son vécu de perte, son sentiment d'échec, sa honte et son désespoir. À la fin de l'entretien, il évoquera même une envie de reconversion dans un métier qui l'a toujours intéressé et qui serait compatible avec son handicap physique.

III. Réorientation professionnelle

Le désir manifesté par José de se reconvertir dans un nouveau métier conduit à s'intéresser au phénomène croissant des réorientations professionnelles. En effet, à l'heure

actuelle, les possibilités de reprendre une formation sur le tard sont nombreuses, et le choix de changer –parfois radicalement – de métier au cours de sa carrière est fréquent. À nouveau, les psychologues conseiller(ère)s en orientation sont des acteurs clés pour faciliter ce type de transitions professionnelles. De manière classique, les démarches d’orientation proposées dans cette situation consistent généralement à accompagner les individus dans la réalisation d’un bilan de compétences. Le but d’un tel bilan est de mettre au jour les différents savoirs, savoir-faire et savoir-être qu’une personne a développés au cours de son parcours professionnel. L’objectif sera ensuite d’identifier les autres professions dans lesquelles ces compétences pourront être mobilisées. Cette démarche permet d’aider la personne à donner une nouvelle direction à sa carrière et lui donner confiance dans ses capacités de réussir cette reconversion. Il s’agit, toutefois, de ne pas négliger l’aspect existentiel qui peut sous-tendre une telle démarche de réorientation.

En effet, au-delà des besoins primaires de sécurité et de survie, le travail offre également à l’individu la possibilité de s’accomplir et de trouver (ou de donner) un sens à sa vie (Blustein, 2008). Ainsi, le besoin de changer de profession peut-il refléter le fait que l’individu ne parvient pas (ou plus) à trouver du sens à son travail parce que celui-ci n’est pas en accord avec ses valeurs personnelles et/ou qu’il ne lui permet pas d’exprimer pleinement tout son potentiel (Cohen, 2003). Lorsqu’elle est volontaire, la réorientation est alors souvent motivée par une quête de sens. Or, le processus de reconversion professionnelle est marqué par une profonde ambivalence à l’égard du changement, car la décision de se réorienter comporte souvent des enjeux non négligeables (temps de formation et perte d’argent).

Iris, vingt-sept ans, réalise un doctorat en criminologie. Après avoir évolué deux ans dans ce domaine, elle prend rendez-vous avec une psychologue conseillère en orientation, car elle se sent peu utile dans sa fonction actuelle et peine à se motiver à travailler sur sa thèse. Elle envisage alors de quitter le milieu universitaire, afin de se

lancer dans une formation d'inspectrice de sûreté qui lui permettrait de contribuer activement à la bonne marche de la société. Toutefois, elle hésite, car son domaine d'étude continue à lui plaire, et elle sait qu'elle devrait entreprendre une nouvelle formation à temps plein pour devenir inspectrice de sûreté.

L'aspect existentiel sous-tendant les démarches de certaines reconversions professionnelles accroît la nécessité d'aider la personne à faire un choix lui permettant d'être en accord avec ses valeurs personnelles et d'exprimer son potentiel. Pour ce faire, les spécialistes de l'orientation peuvent avoir recours à différents outils d'évaluation et de questionnaires issus de la psychologie positive, tel que l'inventaire VIA (Values in action inventory of strengths), issu des travaux de Christopher Peterson, Nansook Park et Martin E. P. Seligman (2005). Cet outil vise à établir un profil des forces de caractère de l'individu. De telles forces se distinguent des autres caractéristiques de la personne (compétences, talents, intérêts et ressources) en raison de leur nature foncièrement authentique qui permet à la personne de les exercer avec aisance et d'en obtenir un regain d'énergie. À partir des résultats obtenus par la personne à ce questionnaire, le ou la psychologue en orientation va déterminer dans quelle mesure ces forces sont utilisées et reconnues dans l'emploi actuel de la personne. Si ces compétences ne sont pas utilisées ou valorisées dans la profession actuelle, il s'agit d'évaluer si elles peuvent l'être davantage ou si la personne trouverait davantage de sens dans un nouveau travail.

Pour Iris, la passation du VIA a ainsi permis de mettre en évidence que le milieu universitaire orienté vers la compétitivité et le prestige ne lui permettait pas d'exprimer ses forces de caractère liées à des vertus humanistes. Cela a contribué à son désir de changer de métier, au profit d'une profession dans un domaine plus actif. Au cours des discussions, il est toutefois apparu à Iris qu'avant de se réorienter, elle souhaitait utiliser davantage ses forces dans son environnement actuel. Elle décide

alors de continuer sa thèse à l'université, tout en s'impliquant dans certaines activités universitaires associatives aux valeurs proches des siennes.

IV. Transition vers la retraite

Enfin, en tant que spécialistes de l'accompagnement des transitions professionnelles, les psychologues conseiller(ère)s en orientation peuvent également jouer un rôle central dans la dernière étape de la vie professionnelle : la transition vers la retraite. En effet, bien que la psychologie du conseil et de l'orientation se soit encore peu penchée sur cette dernière étape de la carrière, cette thématique reçoit une attention croissante, en raison du vieillissement de la population dans les sociétés occidentalisées. Souhaité ou redouté, le passage en retraite est facilité lorsque la personne parvient à se séparer psychologiquement de son travail et à mobiliser ses forces et compétences vers de nouveaux objectifs. Les efforts des spécialistes de l'orientation tendront donc à faciliter ces deux étapes de séparation et de réinvestissement (Froidevaux, 2016). Dans cette démarche, le recours à certaines interventions de la psychologie positive pourra s'avérer particulièrement judicieux. En effet, chez certaines personnes, le passage en retraite peut conduire à des regrets et de la nostalgie. Ces deux états pouvant alors favoriser des ruminations importantes, voire un état de déprime.

Lise, soixante-neuf ans, a été très investie dans sa vie professionnelle. Elle a créé sa propre entreprise de gestion de fortunes et était passionnée par ce travail dans lequel elle excellait. Elle a peu investi d'autres sphères comme les loisirs, les voyages ou une vie sociale, à l'exception d'activités sportives. Au moment de remettre son entreprise à un successeur, elle se sent triste, nostalgique du passé et perdue. Tout lui paraît fade et sans saveur, c'est comme si la vie avait perdu de son sens.

En vue de faciliter le mouvement de détachement psychologique, il sera utile d'aider la personne à retrouver du sens dans sa vie et de diminuer le sentiment de perte et de deuil vis-à-vis de sa vie professionnelle. Pour cela, une piste d'intervention sera de favoriser un

sentiment de gratitude à l'égard de la vie professionnelle passée. En effet, une telle attitude de reconnaissance a le potentiel de contribuer au bien-être de la personne en augmentant le nombre d'émotions positives ressenties, le niveau d'optimisme et de satisfaction à l'égard de la vie, et en diminuant la présence de problèmes physiques (Emmons, McCullough, 2003). Les exercices proposés par la psychologie positive destinés à instiller un sentiment de gratitude peuvent ici être adaptés de manière à répondre aux enjeux spécifiques de la transition vers la retraite. Dans un premier temps, le ou la psychologue en orientation pourra demander à la personne (retraîtée ou sur le point de l'être) de se remémorer l'ensemble de son parcours professionnel et de relever par écrit les aspects spécifiques pour lesquels elle se sent reconnaissante (qu'il s'agisse d'aspects financiers, relationnels, d'accomplissement, d'apprentissage ou de contribution).

Cette intervention permettra ainsi de favoriser un détachement psychologique en se focalisant sur les aspects positifs et la gratitude éprouvée face à ce passé professionnel. Cela conduira également à faciliter la mobilisation des ressources listées par la personne dans d'autres sphères de sa vie. Sur la base de la liste réalisée, le ou la psychologue en orientation pourra guider la personne dans l'identification des activités qui lui apportaient le plus de satisfaction, de plaisir et d'énergie. Les caractéristiques spécifiques de ces activités pourront alors être mises en parallèle avec des projets réalisables pendant la retraite (investissement dans une activité lucrative ou bénévole, dans l'éducation des petits-enfants, dans des activités sportives, créatives ou intellectuelles, ou encore dans des voyages). Ainsi, cette identification et mise en application de forces personnelles au sein de nouveaux projets pourra conduire à donner du sens à cette dernière étape de la vie.

Lorsque Lise dresse la liste des satisfactions et sources de reconnaissance dans sa vie professionnelle, l'aspect relationnel, soit le contact avec ses client(e)s, de même que les stimulations intellectuelles ressortent comme des éléments centraux. Lise est

également une personne sportive, mais, en raison d'une vie professionnelle intense, elle n'a jamais eu beaucoup de temps pour s'adonner à ce loisir. Elle réalise ainsi qu'elle aimerait prendre des cours de tennis et elle décide de prendre des cours d'espagnol, afin de rencontrer de nouvelles personnes et maintenir son cerveau en activité.

V. Conclusion

Ainsi, l'on perçoit bien combien les deuils impliqués par ces différentes transitions et les émotions négatives qu'ils suscitent font partie d'un processus normal. Aussi, les exercices proposés ne constituent pas des « formules magiques », mais simplement des pistes d'intervention supplémentaires qui permettent de contribuer à cocréer du sens dans des événements de vie parfois sources de défis, tout en augmentant les ressources à disposition de la personne.

Bibliographie

- Bellier-Teichmann T., Pomini V., 2015, « Evolving from Clinical to Positive Psychology : Understanding and Measuring Patients' Strengths », *Journal of Contemporary Psychotherapy*, 45 : 99-108.
- Blustein D. L., 2008, « The Role of Work in Psychological Health and Well-Being : A Conceptual, Historical and Public Policy Perspective », *American Psychologist*, 63 : 228-240.
- Cohen B. N., 2003, « Applying Existential Theory and Intervention to Career Decision-Making », *Journal of Career Development*, 29 : 195-209.
- Di Fabio A., 2014, « Career Counselling and Positive Psychology in the 21st Century : New Constructs and Measures for Evaluating the Effectiveness of Intervention », *Journal of Counsellogy*, 1 : 193-213.
- Eggerth D. E., 2008, « From Theory of Work Adjustment to Person-Environment Correspondence Counseling : Vocational Psychology as Positive Psychology », *Journal of Career Assessment*, 16 : 60-74.
- Emmons R. A., McCullough M. E., 2003, « Counting Blessings Versus Burdens : An Experimental Investigation of Gratitude and Subjective Well-Being in Daily Life », *Journal of Personality and Social Psychology*, 84 : 377-389.
- Fredrickson B. L., 2001, « The Role of Positive Emotions in Positive Psychology : The Broaden-and-Build Theory of Positive Emotions », *American Psychologist*, 56 : 218-226.
- Froidevaux A., 2016, « Favoriser l'adaptation à la retraite : investigations qualitative et quantitative de l'identité, du sens et du sentiment de compter pour autrui », *L'Orientation scolaire et professionnelle*, 45 : 389-394.
- McGonigal J., 2015, *SuperBetter : A Revolutionary Approach to Getting Stronger, Happier, Braver and More Resilient*, New York, Penguin Press.

- Paul K. I., Moser K., 2009, « Unemployment Impairs Mental Health : Meta-Analyses », *Journal of Vocational Behavior*, 74 : 264-282.
- Peterson C., Park N., Seligman M. E. P., 2005, « Assessment of Character Strengths », in Koocher G. P., Norcross J. C., Hill S. (sous la direction de), *Psychologists' Desk Reference*, New York, Oxford University Press.
- Roepke A. M. et al., 2015, « Randomized Controlled Trial of SuperBetter : A Smartphone-Based / Internet-Based Self-Help Tool to Reduce Depressive Symptoms », *Games for Health Journal*, 4 : 235-246.
- Seligman M. E. P. et al., 2005, « Positive Psychology Progress : Empirical Validation of Interventions », *American Psychologist*, 60 : 410-421.
- Tooby J., Cosmides L., 1990, « The Past Explains the Present : Emotional Adaptations and the Structure of Ancestral Environments », *Ethology and Sociobiology*, 11 : 375-424.