

## ANALYSE FONCTIONNELLE EN OSP

Ceci est le manuscrit non édité de l'article qui sera publié dans la revue l'Orientation Scolaire et Professionnelle, rubrique « Cahier, outils, méthodes et pratiques ».

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

Référence complète : Rochat, S. (*in press*). Utiliser l'analyse fonctionnelle pour favoriser l'insertion professionnelle des jeunes en rupture d'apprentissage. *L'Orientation Scolaire et Professionnelle*.

---

Utiliser l'analyse fonctionnelle pour favoriser l'insertion professionnelle des jeunes en rupture  
d'apprentissage

Using functional analysis to promote employability among young people who interrupted  
their apprenticeship

Shékina Rochat

Psychologue conseillère en orientation, assistante diplômée, doctorante à l'Institut de  
Psychologie de l'Université de Lausanne, Suisse

Note de l'auteur

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

Email : [shekina.rochat@unil.ch](mailto:shekina.rochat@unil.ch)

### **Résumé**

Les jeunes qui rompent leur apprentissage après avoir rencontré des difficultés interpersonnelles sur leur lieu de travail peuvent être anxieux à l'idée d'entreprendre une nouvelle formation professionnelle. Pour répondre à cette problématique, cet article propose d'intégrer l'analyse fonctionnelle aux démarches classiques d'orientation. Cet outil, issu des thérapies cognitives et comportementales, permet de mettre à jour l'enchaînement des cognitions, émotions et comportements face à des situations difficiles, afin d'identifier les ressources de l'individu pour y faire face. Une présentation de cas illustre comment le recours adéquat à cette méthode nécessite d'allier une attitude directive à une posture favorisant l'autonomie du/de la consultant.e.

### **Abstract**

Young people who interrupted their apprenticeship due to interpersonal difficulties encountered on the workplace can be anxious to start a new vocational training. To address this concern, this article proposes to integrate functional analysis in traditional career counseling interventions. This method originates from cognitive and behavioral therapies and allows emphasizing the sequence of cognitions, emotions and behaviors that results from the confrontation with a daunting situation, in order to identify the individual's resources to cope with it. A case illustration shows how an adequate use of this method requires combining a directive attitude with a posture fostering the counselee's autonomy.

## **Utiliser l'analyse fonctionnelle pour favoriser l'insertion professionnelle des jeunes en rupture d'apprentissage**

L'analyse fonctionnelle (Cungi, 2008), aussi appelée "stress inoculation training" (Meichenbaum, 2007) ou "grille SECCA" (Cottraux, 2011) est une méthode d'investigation clinique principalement utilisée dans le domaine des thérapies cognitives et comportementales. En se basant sur l'analyse de la séquence "stimulus-réaction de l'organisme-réponse-conséquence", cet outil va, dans un premier temps, permettre de réaliser un examen qualitatif du vécu de stress d'une manière exhaustive et structurée, en mettant à jour l'enchaînement des cognitions, émotions et comportements déclenchés par la confrontation à des facteurs stressants, ainsi que des conséquences qui en découlent et qui contribuent au maintien et à la répétition de comportements problématiques (Cottraux, 2011). Dans un deuxième temps, cet outil va offrir une structure permettant de guider les consultant.e.s dans l'identification des solutions potentielles et des ressources à disposition pour modifier l'issue de la rencontre avec une situation problématique. L'impact de chacune des solutions envisagées sur les différentes composantes de l'analyse pourra ensuite être testé en séance avant que les solutions ne soient appliquées dans des situations de la vie quotidienne.

L'analyse fonctionnelle peut être considérée comme une combinaison entre une approche directive et une approche "socratique" favorisant l'évocation du/de la consultant.e. Elle est directive dans le sens où il s'agit d'un entretien centré sur le recueil systématique et structuré d'informations ciblées, impliquées dans le comportement problématique des consultant.e.s et elle est "socratique" en ce qu'elle va activement chercher à faire prendre à la personne un rôle actif dans la résolution de ses problèmes (Cottraux, 2011). Accomplir une analyse minutieuse et en profondeur pour faire émerger des solutions qui font sens nécessite généralement d'y consacrer un temps conséquent. Pour y parvenir, il est par ailleurs

recommandé d'avoir recours à cette intervention lorsque l'alliance de travail—accords sur les objectifs, sur le moyen de les atteindre, et lien affectif instauré avec le/la consultant.e (Bordin, 1979)—a déjà bien été établie (Meichenbaum, 2007). En ce sens, il est important que le/la consultant.e soit bien au clair sur l'objectif de l'exercice proposé, ainsi que sur les modalités de son déroulement. De plus, il est préférable que la séance consacrée à la réalisation de cette analyse ne soit pas la dernière de la prise en charge, car une séance supplémentaire permettra d'évaluer la pertinence des solutions envisagées après que le/la consultant.e ait tenté de les appliquer dans des situations concrètes hors de la séance.

### **Application en orientation**

L'utilisation de l'analyse fonctionnelle se fait principalement en complément à d'autres interventions. Une telle intervention peut ainsi prendre place dans le contexte plus général d'une prise en charge d'orientation scolaire et professionnelle, au cours de laquelle le ou la psychologue conseiller.ère en orientation consacrerait une séance à la réalisation d'un tel exercice. En effet, l'analyse fonctionnelle a déjà été appliquée auprès de populations variées, et au sein de groupes professionnels affrontant un taux élevé de stress professionnels ou lors de l'accompagnement d'individus confrontés au stress suscité par des transitions de vie et des transitions professionnelles (Meichenbaum, 2007). Dans ce dernier contexte, elle pourrait s'avérer particulièrement utile pour travailler avec les jeunes adultes et les adolescents qui ont fait une première expérience négative du monde du travail en raison de relations difficiles avec un employeur et/ou des collègues qui les auraient amenés à une rupture d'apprentissage. En effet, les relations difficiles sont l'une des raisons majeures invoquées par les adolescents pour expliquer l'arrêt prématuré de leur formation professionnelle (Lamamra & Masdonati, 2009). Pour de tels jeunes adultes et adolescents, la perspective de revivre une telle situation est parfois très anxiogène et peut conduire à différer la mise en place effective du projet. La suite de cet article va ainsi s'attacher à présenter les deux phases principales de l'analyse

fonctionnelle—l'analyse de la séquence et la recherche de solution—et leur déroulement étape par étape. Il proposera une étude de cas, soit l'analyse fonctionnelle réalisée avec Romain, pour illustrer son utilisation dans le domaine de l'orientation scolaire et professionnelle en vue d'aider les jeunes à développer leur capacité à gérer les situations de stress relationnel.

### **Vignette : le cas de Romain**

Romain est un jeune homme de 16 ans qui a pris rendez-vous auprès d'une psychologue conseillère en orientation pour déterminer un projet de formation suite à l'arrêt de sa formation professionnelle d'employé de commerce dans une banque, en raison des conflits récurrents qui l'opposaient à ses collègues. En effet, pendant la première année de son apprentissage, Romain avait eu l'occasion de travailler avec différentes équipes au sein de son entreprise et s'était rapidement retrouvé, à chaque fois, au centre d'importants conflits. Émotionnellement à bout, craignant chaque matin de se rendre au travail, il avait préféré mettre un terme à son apprentissage et se rediriger dans une autre voie. Après une séance de prise de contact avec la psychologue en orientation et une séance dédiée à la passation de tests d'intérêts, d'aptitudes et de valeurs, il est apparu que les résultats de ses tests convergeaient d'une manière cohérente vers le domaine de la vente. Toutefois, lorsque cette option a été envisagée et commençait à se préciser, Romain s'est raidi et a annoncé que, même si la profession de vendeur l'intéressait, il ne se sentait pas encore prêt à rentrer dans une nouvelle formation, car il était trop anxieux à l'idée que les difficultés rencontrées sur son dernier lieu d'apprentissage se reproduisent. À choisir, il préférerait travailler dans une profession dans laquelle il n'aurait pas de contact avec d'autres personnes. Connaissant les difficultés rencontrées par Romain lors son premier apprentissage et découvrant sa crainte de les voir se produire à nouveau, la psychologue conseillère en orientation lui a proposé de réaliser une

analyse fonctionnelle afin de mieux cerner la problématique et d'éventuellement identifier ce qu'il serait possible de faire pour éviter qu'elle ne se reproduise.

### **Analyse de la séquence**

La première partie de l'analyse fonctionnelle vise à proposer une définition du problème en mettant à jour l'enchaînement des processus d'évaluation cognitive qui conduisent à ressentir du stress. Pour ce faire, elle va investiguer de manière systématique les cognitions, émotions et comportements déclenchés par une situation stressante, et souligner les conséquences à court et à long terme de cette réaction en chaîne. Avant de présenter plus en détail les différentes étapes de cet enchaînement, il convient de préciser que cette première partie de l'intervention se caractérise par la directivité, ce qui signifie qu'il va être particulièrement important pour le/la psychologue conseiller.ère en orientation de poser des questions ciblées pour clarifier les aspects qui seraient flous et obtenir les informations précises souhaitées dans le respect de la logique séquentielle "situation-cognitions-émotions-comportements-conséquences". Si un.e consultant.e passe spontanément d'une étape à l'autre, il est ainsi préférable que le conseiller le redirige vers l'unité d'analyse en cours (p. ex. « Vous me dites que vous avez ressenti de la colère, c'est important et l'on y reviendra plus tard, mais juste avant, pourriez-vous me dire ce qui vous a traversé l'esprit lorsque vous vous trouviez dans cette situation ? ») (voir le Tableau 1 pour un récapitulatif des propositions de relances).

En dépit de la directivité préconisée pour l'usage de cette méthode, le succès de son application dépendra en grande partie du climat bienveillant, chaleureux et empathique dans lequel l'entretien se déroulera. Le recours aux différents outils de l'écoute active—reformulation, reflet de sentiment et résumé—est ainsi fortement recommandé. Par exemple, reformuler les réponses du/de la consultant.e permettra ainsi de fluidifier l'échange et le passage d'une étape à l'autre de l'analyse, tout en mettant en évidence la logique qui relie les

différents éléments entre eux. Par ailleurs, pour un recours optimal à cette méthode, il est recommandé au/à la psychologue conseiller-ère de réaliser concrètement le schéma de l'enchaînement des cognitions, émotions, comportements et conséquences sur une feuille de papier, au fur et à mesure de l'analyse (cf. Figure 1). En effet, le recours à des matériaux écrits s'avère particulièrement utile pour améliorer l'efficacité des prestations de conseil en orientation (Brown et al., 2003). Ceci permet de focaliser l'attention du/de la consultant.e sur l'exercice tout offrant une représentation graphique du problème qui servira de base pour faire émerger d'éventuels scénarii de résolutions de problème dans le second temps de l'entretien.

### **Caractériser la situation problématique**

Pour comprendre le vécu de stress de la personne, il faut, dans un premier temps, comprendre les caractéristiques de la situation qui induisent ce vécu. Pour cette raison, la première partie de l'analyse fonctionnelle débute avec la sélection et la spécification d'une situation particulière dans laquelle la personne a manifesté du stress. Afin que la situation choisie comporte suffisamment de précisions pour permettre à la personne de compléter la suite de l'analyse, il est suggéré de choisir la dernière fois que cette réaction de stress s'est manifestée pour réaliser l'analyse. L'analyse de la situation peut débuter par une question ouverte relativement large (p. ex. « Que s'est-il passé ? ») et être poursuivie par une analyse plus en détail visant notamment à amener le/la consultant.e à préciser :

- Quand est-ce que la situation s'est produite ?
- Où se trouvait le/la consultant.e ?
- Qui était présent à ce moment ?

L'obtention de ces informations précises et objectives permet ainsi d'avoir une représentation concrète des facteurs impliqués dans l'enchaînement des réactions ayant conduit à la réaction de stress et à sa généralisation à d'autres situations.

### **Identifier les cognitions**

Si cette première étape de l'analyse permet d'identifier des facteurs de stress objectifs, le modèle du stress de Lazarus et Folkman (1984) met en évidence que c'est surtout l'interprétation que les individus font de la situation plus que la situation en elle-même qui provoque la réaction de stress. La deuxième étape du modèle vise donc à mettre à jour les cognitions de la personne face aux facteurs de stress en demandant à la personne ce qu'elle a pensé dans cette situation (p. ex. « Il s'est donc produit cela. Qu'est-ce qui vous a traversé l'esprit à ce moment-là ? »). Cette étape nous donne accès aux schémas de pensée de la personne. De tels schémas peuvent s'avérer dysfonctionnels lorsqu'ils comprennent des évaluations cognitives rigides de la réalité (p. ex. « il vaut mieux marcher sur les autres que de se faire marcher dessus ») ou de soi-même (p. ex. « je n'ai aucune valeur ») (Beck, Rush, Shaw, & Emery, 1979). De tels types de pensées sont souvent fermement ancrés dans des caractéristiques personnelles, telles qu'une faible estime de soi ou une attitude méfiante à l'égard des autres.

### **Mettre à jour les émotions**

Suite à l'identification des pensées générées par la situation, il s'agit d'explicitier le vécu physiologique et émotionnel découlant de cette évaluation cognitive, en encourageant la personne à mettre des mots sur ce qu'elle a ressenti à ce moment-là (p. ex. « Il s'est donc produit cela et vous avez pensé ceci. Comment vous êtes-vous senti vis-à-vis de ça ? »). La mise en évidence des émotions suscitées par l'évaluation cognitive de la situation n'est pas toujours aisée, l'identification et l'expression de leur ressenti émotionnel n'étant pas facilement accessibles pour tous les individus. Dès lors, il peut s'avérer utile de questionner la personne sur son vécu physiologique et de chercher ensuite à identifier l'émotion correspondante (p. ex. une accélération du rythme cardiaque et de la respiration pourrait traduire de l'anxiété). En effet, le fait de nommer l'émotion ressentie permet à la personne



d'accéder à une représentation de ce qu'elle ressent et autorise également le/la psychologue à témoigner au/à la consultant.e qu'il/elle essaie réellement de comprendre son vécu. Lors de l'investigation des réponses émotionnelles, il s'agit également de tenir compte du fait qu'un individu va rarement ressentir une seule émotion à la fois, mais peut présenter une grande variété d'affects en réaction aux différentes évaluations cognitives faites de la situation. Par ailleurs, la direction de certaines émotions demande parfois à être explicitée. Par exemple, la colère peut être dirigée contre soi, contre l'autre, ou encore contre les deux à la fois.

### **Identifier les réactions comportementales**

Une fois ces premières informations obtenues, la démarche va consister à identifier les comportements qui ont été adoptés par la personne. Pour cela, le/la psychologue conseiller.ère va lui demander comment elle a réagi face à la situation (p. ex. « Il s'est donc produit cela et vous avez pensé ceci, ce qui vous a conduit à ressentir ces émotions particulières. Et alors, qu'avez-vous fait ? »). La réaction de la personne dans la situation donne au conseiller des informations sur la ou les stratégies d'ajustement mises en place par la personne pour s'adapter à la situation. De telles stratégies peuvent être centrées sur la tâche (tentative de résolution de problème, de restructuration cognitive ou de modification de la situation), centrée sur les émotions (chercher à réduire la tension émotionnelle en exprimant ou inhibant ses émotions, en recherchant du soutien social), ou centrées sur l'évitement de la situation stressante (fuite, distraction, ou diversion sociale) (Endler & Parker, 1990). L'enchaînement des cognitions et des émotions permet déjà souvent de renseigner sur les comportements qui auront été mis en place. Ces derniers se seront généralement avérés inefficaces pour résoudre la situation problématique, comme en témoigne l'anxiété liée à l'idée de revivre une situation similaire.

### **Mettre à jour les conséquences**

Après avoir identifié les stratégies d'ajustement au stress mises en place par le/la consultant.e, l'accompagnement va souligner les conséquences à court et à long terme du comportement adopté, tant pour la personne que pour la situation. Dans un premier temps, il va donc s'agir d'identifier les modifications immédiates qui ont suivi la mise en place des stratégies d'ajustement. De telles conséquences à court terme peuvent être mises en évidence par des questions ouvertes ciblées (p. ex. « Donc vous avez réagi comme ça. Et comment vous êtes-vous senti après ? Et que s'est-il passé ensuite ? »). En général, la conséquence à court terme du comportement adopté—quel qu'il soit—est de procurer un certain soulagement à l'individu. C'est ce soulagement à court terme qui va conduire au maintien de stratégies d'ajustement inefficaces et même dommageables à long terme (par exemple, un individu qui fumerait une cigarette pour se détendre—stratégie d'ajustement centrée sur les émotions—mais que l'addiction à la cigarette rendrait plus nerveux et plus susceptible de ressentir du stress par la suite). Dans un deuxième temps, l'intérêt va être porté sur les conséquences à long terme du comportement adopté (p. ex. « Qu'est-ce qui a changé depuis ? Et comment vous sentez-vous à l'idée de vivre à nouveau une telle situation ? »). Ces conséquences à long terme peuvent également concerner l'entourage de l'individu et ses autres sphères de vie (famille, relations interpersonnelles, etc.).

### **Expliciter le cercle vicieux**

La mise en évidence des conséquences à court et à long terme permet généralement de mettre à jour un cercle vicieux. En effet, la mise en place de stratégies d'ajustement inefficaces contribue à augmenter l'appréhension liée à la rencontre de situations similaires. À son tour, cette appréhension risque d'amplifier la réponse de stress de l'individu. Mettre en évidence un tel cercle vicieux va généralement stimuler la motivation de la personne à changer, et donc à passer à la phase suivante de l'analyse fonctionnelle qui consiste à générer des stratégies pour faire face différemment à des situations stressantes. Ainsi, la mise en

évidence du cercle vicieux conclut la première partie de la démarche consacrée à l'analyse du vécu d'une situation stressante.

### **Vignette : illustration de la démarche d'analyse**

Dans le cas de Romain, ce dernier a choisi de revenir sur un incident critique ayant eu lieu lors de son deuxième jour de travail au sein d'une nouvelle équipe, après qu'il ait déjà rencontré des difficultés relationnelles dans sa collaboration avec les membres de son entreprise. L'investigation structurée et minutieuse de la situation, de la réaction cognitive, émotionnelle et comportementale de Romain, ainsi que l'évaluation des conséquences ont permis d'identifier les éléments suivants (voir la Figure 2 pour la synthèse graphique des résultats de l'analyse). L'incident s'était produit au cours de la pause déjeuner, lorsque l'une de ses collègues lui avait fait remarquer en riant qu'il avait effectué deux erreurs dans son travail durant la matinée. Cette situation se déroulait en présence de plusieurs autres collègues de l'équipe, qui avaient ri à leur tour. En entendant la remarque de sa collègue, plusieurs pensées s'étaient bousculées dans la tête de Romain, telles que « Ça recommence ! Elle cherche à me ridiculiser. Ils sont tous contre moi ».

Ces pensées l'avaient conduit à éprouver de la colère, voire même de la haine à l'égard de ses collègues, ainsi qu'une douleur au ventre qu'il associait à un mélange de tristesse et de désespoir. En réponse à ces ressentis il s'était levé de table, avait crié sur sa collègue et sur les autres personnes présentes, avant de se réfugier dans les toilettes pour pleurer. Une fois dans les toilettes, il s'était senti soulagé et en sécurité, tout en redoutant d'en ressortir et d'affronter à nouveau ses collègues. Suite à cet épisode, il s'était rendu chaque matin au travail avec la boule au ventre et était devenu la cible privilégiée des railleries de ses collègues. N'y tenant plus, il avait finalement décidé de mettre un terme à son contrat, au grand dam de ses parents qui l'encourageaient à serrer les dents pendant encore deux années supplémentaires afin d'obtenir son certificat.

Une fois cette première analyse effectuée, la psychologue a pu mettre en évidence la présence d'un cercle vicieux qui contribuait à alimenter la problématique : plus Romain réagissait sous l'emprise de la colère, plus il devenait l'objet des plaisanteries de ses collègues et plus il se persuadait qu'ils cherchaient à le ridiculiser. À la suite de cette analyse, Romain a pu exprimer être également la cible de moqueries dans son équipe de football pour les mêmes raisons, et qu'il entretenait des relations orageuses avec les autres joueurs.

### **Générer et tester des solutions**

La première étape d'analyse de la situation permet déjà d'atteindre des résultats positifs en termes d'alliance de travail et de diminution du niveau d'anxiété lié à la situation problématique. Cependant, elle n'est pas suffisante en soi pour parvenir à aider les consultant.e.s à augmenter leur confiance dans leurs capacités à affronter à nouveau une telle situation ni pour contribuer à augmenter effectivement leurs compétences à faire face au stress. La deuxième partie de l'intervention va alors chercher à identifier les ressources et solutions potentielles qui permettront à la personne d'agir de manière à briser le cercle vicieux identifié au préalable. Si la première partie de l'analyse nécessitait clairement que le/la psychologue conseiller.ère en orientation adopte une approche directive, cette deuxième partie de l'intervention requiert davantage une posture moins directive et favorisant l'évocation des solutions possibles par le/la consultant.e

En ce sens, il convient, pour le conseiller, d'abandonner sa position d'« expert » et de ne pas chercher à dire au/à la consultant.e ce qui doit être changé, ni comment. Bien entendu, il est bénéfique que le conseiller ait déjà à l'esprit un certain nombre de solutions à proposer. Toutefois, il gagnera à refréner l'envie suggérer idées et recommandations, au profit de l'adoption d'une approche visant à ce que le/la consultant.e puisse trouver par soi-même le plus grand nombre de solutions. En effet, en encourageant la personne à être active dans la recherche et dans l'évaluation de solutions, le conseiller lui permet de gagner confiance dans

sa capacité à trouver des solutions aux problèmes qu'elle est amenée à rencontrer. Si toutefois le/la psychologue conseiller.ère pense à une possibilité qui n'a pas été évoquée par le/la consultant.e, il/elle peut lui demander l'autorisation de lui suggérer une idée avant de le faire, afin d'amener de nouvelles idées tout en le maintenant dans une position active (Miller & Rollnick, 2013).

### **Générer des solutions**

L'un des avantages de la réalisation d'une analyse fonctionnelle est que cette démarche permet de préciser les axes sur lesquels il va être possible de travailler : la situation, les cognitions, les émotions et les comportements. Cette étape de recherche de solution peut ainsi être introduite en demandant au/à la consultant.e sur quels aspects, parmi les différentes composantes identifiées il/elle souhaiterait intervenir pour enrayer le cercle vicieux dans lequel il/elle se trouve (p. ex. « Selon vous, qu'est-ce qui devrait être différent dans ce cercle pour que les conséquences à long terme soient moins problématiques ? »). À nouveau, l'objectif de cette seconde phase de l'analyse ne sera pas d'imposer au/à la consultant.e les solutions possibles, mais davantage de lui enseigner indirectement un processus lui permettant de découvrir ses propres ressources et solutions (Meichenbaum, 2007). Ces solutions peuvent consister à changer ou altérer les différentes composantes du schéma, par exemple en amenant :

- Un changement de la situation ou des caractéristiques de la situation : sortir du contexte difficile, éviter les situations similaires ou présentant les mêmes caractéristiques.
- Un changement des interprétations liées à la situation (recadrage) : conduire le/la consultant.e à générer des interprétations différentes de la même situation afin d'accroître et d'assouplir sa réponse cognitive à la situation.

- Améliorer la gestion des émotions : utiliser des stratégies de relaxation ou de méditation pour mieux identifier et maîtriser ses émotions.
- Un changement dans la réponse comportementale : apprentissage de nouvelles stratégies d'ajustement au stress ou de nouvelles compétences, notamment en termes d'affirmation de soi et de communication.

Toutes ces solutions sont susceptibles faire évoluer la manière dont l'individu appréhende les situations de stress. Cependant, il est important que le conseiller garde à l'esprit que l'enchaînement causal entre les différents éléments rend souvent nécessaire de proposer des interprétations alternatives de la situation rencontrée, car les cognitions vont être responsables de la réponse émotionnelle qui va à son tour dicter les comportements de l'individu. Il est donc important de pouvoir encourager le/la consultant.e à générer autant de solutions que possible, de manière à travailler sur l'ensemble des composantes de l'analyse. De plus, il n'est pas rare que les consultant.e.s considèrent que c'est la situation qui doit être changée ou évitée. Or, s'il est des situations dans lesquelles supprimer la source de stress est effectivement nécessaire (notamment lorsque la personne se trouve dans un environnement réellement nocif), ce type de solution n'est pas toujours possible et peut parfois constituer une stratégie d'ajustement basée sur l'évitement. Le/la professionnel.le donc de conduire le/la consultant.e à évaluer dans quelle mesure il est véritablement souhaitable et possible d'éviter cette situation et les situations présentant des caractéristiques similaires.

### **Évaluer les solutions**

Au cours de cette démarche de résolution de problème, il ne va pas s'agir uniquement de générer des solutions, mais également d'aider la personne à en évaluer la pertinence. Pour cela, le/la psychologue conseiller.ère va guider le/la consultant.e dans une réflexion plus approfondie de ses propositions, en le/la questionnant plus avant dans les bénéfices escomptés

de la solution. En effet, le/la psychologue conseiller.ère ne va pas chercher à valider ou d'invalider les solutions proposées par le/la consultant.e, mais de conduire ce dernier à en évaluer le bienfondé et à considérer, éventuellement, des solutions alternatives. En ce sens, le schéma de l'analyse fonctionnelle peut également servir de support pour guider l'évaluation des bénéfices des solutions proposées. Pour cela, il suffira d'étudier les modifications que l'adoption d'une certaine solution produirait dans la succession des événements. Ainsi, le/la consultant.e pourra évaluer l'impact d'une pensée en estimant l'effet qu'elle pourrait avoir sur son état émotionnel et, conséquemment, sur son comportement puis les conséquences à court et à long terme qui en découlent.

Une fois qu'une ou plusieurs solutions comportant des bénéfices à long terme auront pu être identifiées, le/la consultant.e sera amené.e à déterminer dans quelles situations il/elle pourrait tenter de les mettre en pratique dans les jours à venir et d'évaluer ensuite l'efficacité réelle de ces solutions lors d'une rencontre ultérieure. Si les solutions employées s'avéraient inefficaces, d'autres pourraient être sélectionnées ou générées, avant d'être essayées à leur tour dans des conditions réelles.

### **Vignette : illustration de la recherche de solutions**

En revenant au schéma dessiné lors de la première phase de l'analyse fonctionnelle, la psychologue conseillère en orientation a demandé à Romain d'identifier les éléments qui auraient pu être modifiés, selon lui, pour produire un résultat différent. Spontanément, ce dernier a reconnu sa tendance à se montrer susceptible et a considéré que c'était sa réponse comportementale qui était inappropriée, tout en précisant ne pas savoir comment faire pour agir autrement. La psychologue conseiller-ère en orientation a alors cherché à identifier les exceptions à ce comportement problématique, en demandant à Romain d'identifier des situations dans lesquelles, bien qu'éprouvant le même état émotionnel, il avait réussi à réagir d'une manière qui avait eu un autre résultat. Considérant tout d'abord n'avoir jamais réagi

autrement qu'en se fâchant, Romain a toutefois fini par se rappeler avoir pu, une fois, mettre un terme aux moqueries incessantes de l'un de ses camarades de classe sur sa petite taille en le devançant et en commençant à rire de lui-même avant que son camarade n'ait eu le temps de le faire. Pris de court, ce dernier avait par la suite cessé de le harceler. La psychologue conseillère en orientation avait alors pu valoriser cette solution en encourageant Romain à réfléchir à la manière dont il pourrait utiliser cette technique dans un contexte professionnel.

Dans un second temps, Romain a également estimé qu'il s'agirait pour lui de parvenir à apaiser sa colère avant d'agir avec agressivité. La psychologue conseillère en orientation l'a alors questionné sur ce qui pourrait potentiellement désamorcer sa colère. Étant d'abord plutôt sceptique quant à l'éventualité d'y arriver, Romain est tout de même parvenu à la conclusion que s'il s'imaginait prendre son petit frère dans ses bras à ce moment-là, cela pourrait avoir un effet apaisant sur lui. La psychologue conseillère a alors renforcé le fait que cette colère n'était pas si insurmontable qu'elle ne le paraissait et Romain a pu constater que le simple fait de penser à cette solution pourrait peut-être déjà contribuer à modérer sa colère une prochaine fois.

Après avoir identifié ces deux ressources potentielles, Romain ne voyait plus d'autres éléments sur lesquels il était possible d'agir. La psychologue conseillère en orientation a alors mis en évidence qu'il était difficile d'être autrement que triste et en colère lorsque l'on soupçonne qu'une autre personne cherche à nous ridiculiser. Afin d'assouplir l'évaluation que Romain portait sur la situation et de permettre d'autres interprétations moins problématiques des faits, la professionnelle l'a conduit à faire un brainstorming de toutes les raisons pour lesquelles sa collègue pouvait avoir émis la remarque qui avait déclenché l'incident critique. Pour éviter que les interprétations ne restent toujours dans un registre lié au vécu de persécution, la psychologue l'a peu à peu encouragé à diversifier le registre de ses hypothèses et à émettre des interprétations plus empathiques quant aux motifs qui auraient pu conduire



cette collègue à agir comme elle l'avait fait. Romain en est ainsi venu à considérer que sa collègue cherchait peut-être surtout à faire rire les autres pour se faire accepter dans l'équipe. La psychologue conseillère l'a alors encouragé à évaluer ce que cette nouvelle pensée changerait au niveau des émotions ressenties. Romain a ainsi constaté que cette interprétation avait fait disparaître sa colère à l'égard de sa collègue et lui faisait plutôt ressentir de la compassion pour elle. Par conséquent, il s'imaginait plutôt réagir en riant avec elle pour lui manifester son soutien, ce qui l'aurait conduit à se voir comme une bonne personne et aurait sûrement facilité ses rapports avec cette collègue à plus long terme.

Pour conclure l'accompagnement, la psychologue conseillère a demandé à Romain quelle situation pourrait, selon lui, se prêter à la mise à l'épreuve de l'une ou l'autre de ces stratégies d'ici au prochain rendez-vous. Ce dernier a choisi d'essayer de se rappeler les trois stratégies et de voir lesquelles il pourrait utiliser pour répondre aux plaisanteries des membres de son équipe de foot durant les entraînements et le match du week-end. Lors de la séance suivante, il s'est dit surpris de n'avoir eu à mettre en œuvre aucune de ces stratégies, car il ne s'était senti blessé par aucune des moqueries de ses équipiers. Il a cependant indiqué qu'il garderait les stratégies en réserve pour une prochaine occasion.

### **Discussion**

L'utilisation de l'analyse fonctionnelle lors de séance de conseil en orientation apparaît être pertinente pour favoriser l'insertion professionnelle des individus en rupture de formation sujets au stress relationnel, car elle permet de déconstruire les réactions problématiques et d'identifier des ressources pour faire face à des situations similaires. La réalisation de l'analyse en elle-même peut contribuer à faire diminuer la tension de la personne, car elle permet au/à la consultant.e d'adopter un regard plus objectif sur son propre vécu et donc de commencer à percevoir où il peut avoir plus de contrôle sur une situation paraissant, par définition, hors de son contrôle, et lui redonner ainsi prise sur les événements.

Bien sûr, l'analyse fonctionnelle n'est pas une panacée : parvenir à trouver une solution réellement efficace peut nécessiter plusieurs essais erreurs, et cette approche ne se substitue pas aux démarches d'orientation à proprement parler. De plus, l'équilibre entre une approche directive et une approche basée sur l'évocation est souvent précaire, parvenir à utiliser cet instrument d'une manière fluide requiert donc du temps et de l'entraînement. Toutefois, l'utilisation de cette méthode dans le domaine du conseil en orientation semble pertinente et pourrait être étendue à d'autres problématiques et populations. Ainsi, l'analyse fonctionnelle pourrait être utilisée auprès des individus cherchant à se réorienter suite à un syndrome d'épuisement professionnel. Ceci pourrait permettre de comprendre quel enchaînement de pensées, d'émotions et de comportements a pu conduire à une telle péjoration de leur état de santé physique et psychique, et ainsi prévenir une éventuelle réapparition de ce syndrome au sein d'une nouvelle activité professionnelle.

### **Conclusion**

Les jeunes en rupture d'apprentissage sont susceptibles d'avoir rencontré des difficultés relationnelles dans leur parcours qui fragilisent leurs perspectives d'avenir. L'analyse de la séquence « cognitions-émotions-comportements-conséquences » résultant de la confrontation à des situations interpersonnelles difficiles peut aider à identifier différents nœuds problématiques, ainsi que des ressources pour y faire face. Un recours adéquat à cette méthode nécessite de parvenir à un équilibre en directivité et soutien à l'autonomie qui ne va pas de soi.

## References

- Beck, A. T., Rush, A. J., Shaw, B., & Emery, G. (1979). *Cognitive therapy of depression*. New York, NY: Guilford Press.
- Bordin, E. S. (1979). The generalizability of the psychoanalytic concept of the working alliance. *Psychotherapy: Theory, Research & Practice*, 16(3), 252-260. doi: 10.1037/h0085885
- Brown, S. D., Ryan Krane, N. E., Brecheisen, J., Castelino, P., Budisin, I., Miller, M., & Edens, L. (2003). Critical ingredients of career choice interventions: More analyses and new hypotheses. *Journal of Vocational Behavior*, 62(3), 411-428. doi: 10.1016/S0001-8791(02)00052-0
- Cottraux, J. (2011). *Les psychothérapies comportementales et cognitives* (5e ed.): Elsevier Masson.
- Cungi, C. (2008). *Savoir s'affirmer en toutes circonstances*. Paris, France: Retz.
- Endler, N. S., & Parker, J. D. A. (1990). Multidimensional assessment of coping: A critical evaluation. *Journal of Personality and Social Psychology*, 58(5), 844-854. doi: 10.1037//0022-3514.58.5.844
- Lamamra, N., & Masdonati, J. (2009). *Arrêter une formation professionnelle: Mots et maux d'apprentis*. Lausanne, Switzerland: Antipodes.
- Lazarus, R. S., & Folkman, S. (1984). *Stress, appraisal and coping*. New York, NY: Springer.
- Meichenbaum, D. (2007). Stress inoculation and training: A preventive and treatment approach. In M. Lehrer, R. L. Woolfolk & W. S. Sime (Eds.), *Principles and practice of stress management* (3rd ed., pp. 497-516). New York, NY: Guilford Press.

Miller, W. R., & Rollnick, S. (2013). *L'entretien motivationnel : aider la personne à engager le changement* (2nd ed.). Paris, France: InterEditions.

## ANALYSE FONCTIONNELLE EN OSP

Tableau 1. Récapitulatif des propositions de relances.

Séquence	Propositions de relances
1. Analyser la situation	
Caractériser la situation	« Que s'est-il passé ? » « Quand la situation s'est-elle produite ? » « Où vous trouviez-vous ? » « Qui était présent à ce moment ? »
Identifier les cognitions	« Il s'est donc produit cela. Qu'est-ce qui vous a traversé l'esprit à ce moment-là ? »
Mettre à jour les émotions	« Il s'est donc produit cela et vous avez pensé ceci. Comment vous êtes-vous senti vis-à-vis de ça ? »
Identifier les réactions comportementales	« Il s'est donc produit cela et vous avez pensé ceci, ce qui vous a conduit à ressentir ces émotions particulières. Et alors, qu'avez-vous fait ? »
Mettre à jour les conséquences à court terme	« Donc vous avez réagi comme ça. Et comment vous êtes-vous senti après ? Et que s'est-il passé ensuite ? »
Mettre à jour les conséquences à long terme	« Qu'est-ce qui a changé depuis ? Et comment vous sentez-vous à l'idée de vivre à nouveau une telle situation ? »
Revenir à l'étape précédente	« Vous me dites que vous avez ressenti de la colère, c'est important et l'on y reviendra plus tard, mais juste avant, pourriez-vous me dire ce qui vous a traversé l'esprit lorsque vous vous trouviez dans cette situation ? »
2. Générer et tester des solutions	
Générer des solutions	« Selon vous, qu'est-ce qui devrait être différent dans ce cercle pour que les conséquences à long terme soient moins problématiques ? »

Figure 1. Schéma de l'analyse fonctionnelle à réaliser au fur et à mesure de l'intervention.

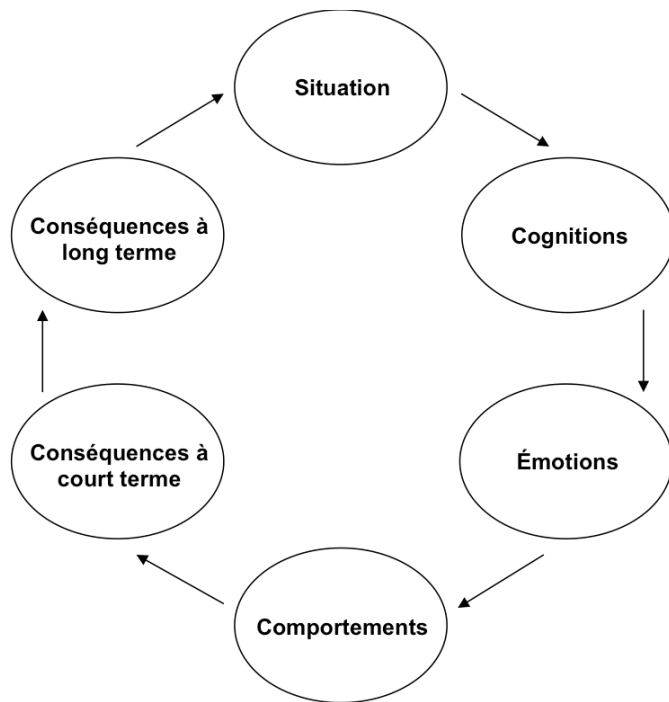


Figure 2. Synthèse graphique de l'analyse fonctionnelle réalisée avec Romain.

