

8. LE TRAVAIL DÉCENT : UNE AMBITION FONDAMENTALE POUR LA PSYCHOLOGIE DE L'ORIENTATION¹

SALIHA KOZAN (BOSTON COLLEGE),
JONAS MASDONATI (UNIVERSITÉ DE LAUSANNE),
LILY KONOWITZ (BOSTON COLLEGE)
ET DAVID L. BLUSTEIN (BOSTON COLLEGE)

Ce chapitre a pour objectifs de décrire et de définir le concept travail décent d'un point de vue psychologique et d'apporter des indications utiles pour la pratique du counseling et les politiques publiques. Les défis du monde du travail contemporain sont décrits dans un premier temps, ainsi que leurs implications psychologiques. Après une revue de la littérature sur le concept de travail décent, les interventions psychologiques et systémiques qui peuvent promouvoir le travail décent sont ensuite expliquées. Un exemple d'intervention clinique ainsi qu'une liste de recommandations pour le counseling sont également fournis. Enfin, nous discutons de la manière dont le concept de travail décent pourrait être étendu afin de bénéficier plus spécifiquement à celles et ceux qui sont privé·s de conditions et d'expériences de travail décentes.

1. LES DÉFIS D'UN MONDE DU TRAVAIL EN MUTATION

Les personnes à travers le monde sont confrontées à de nouvelles opportunités et de nouveaux obstacles liés au travail, tandis que ce dernier continue d'évoluer, souvent de manière imprévisible. Le développement technologique et la mondialisation ont entraîné une augmentation de la mobilité de la main-d'œuvre, la restructuration des entreprises, la sous-traitance, la délocalisation et la réduction des effectifs, couplées à l'effacement du pouvoir des syndicats (Blustein, Kenny, Di Fabio, & Guichard, 2019). Le contrat social et psychologique entre les employé·e·s et les employeurs·ses, la qualité, la sécurité et la prévisibilité de l'emploi, la culture et les relations dans les organisations comptent parmi les principaux enjeux du travail

1. Ce chapitre a été traduit de l'anglais par M. Abessolo, E. Banet, L. Fedrigo et J. Masdonati.

au cours des dernières décennies (Blustein, 2006; Fournier, Zimmermann, Gauthier, Masdonati, & Lachance, 2016). En outre, la main-d'œuvre a été façonnée par les fluctuations macroéconomiques en cours, notamment par la Grande Récession de 2007-2009, qui a entraîné des tumultes financiers, politiques, sociaux et psychologiques dans le monde entier (Guichard, 2013). Alors que de nombreux pays ont encore du mal à s'en relever, ils s'efforcent d'améliorer la qualité de l'emploi et de former leurs citoyen·ne·s à répondre aux exigences d'un monde du travail en constante évolution.

Selon un récent rapport de l'Organisation internationale du travail (OIT, International Labour Organization [ILO], 2018), la croissance économique mondiale, qui a atteint son plus bas niveau en six ans en 2016, devrait rester stable ou encore s'affaiblir au cours des années à venir. Au-delà des incertitudes économiques persistantes, le nombre de chômeurs·ses dans le monde devrait augmenter de près de 1,3 million en 2019, alors que le sous-emploi des jeunes reste un problème important dans les pays développés et en voie de développement. Conjuguées à un climat économique fluctuant, les inégalités sociales et les disparités dans les opportunités d'emploi et de promotion contribuent aux migrations qui affectent les structures sociales, l'économie et la main-d'œuvre dans de nombreuses régions du monde. Les ambiguïtés concernant l'état de l'économie mondiale et ses influences durables sur le travail constituent une source de détresse, en particulier pour les personnes défavorisées (par exemple, personnes vivant dans la pauvreté ou appartenant à la classe ouvrière).

Parallèlement au problème généralisé du chômage, les changements susmentionnés dans la main-d'œuvre et le récent ralentissement économique mondial ont entraîné une intensification du travail précaire (Benach *et al.*, 2014; Blustein, Olle, Connors-Kellgren, & Diamonti, 2016). En Suisse, par exemple, Bonvin (2016) identifie trois problèmes principaux pour les travailleurs·ses dans un marché du travail flexible : l'accès au travail, soit les chances de trouver un emploi; sa sécurité, c'est-à-dire le maintien dans un emploi; et la dignité du travail, notamment la lutte contre son intensification, contre les risques pour la santé sur le lieu de travail et contre le déséquilibre entre vie professionnelle et vie personnelle. Par ailleurs, ces défis sont plus importants pour certaines populations, en particulier pour les femmes, les travailleurs·ses non qualifié·e·s et les migrant·e·s, qui sont surreprésenté·e·s parmi les laissés-pour-compte.

Dans le monde du travail actuel, de nombreuses personnes, tout en étant employées, sont exposées à un travail instable, physiquement ou psychologiquement dangereux, oppressif et comportant des salaires faibles et injustes. Ceci est d'autant plus préoccupant que le travail précaire devrait augmenter dans les années à venir (Katz & Krueger, 2016). De plus, beaucoup de personnes ont le choix entre se retrouver sans emploi ou alors avoir un travail non seulement incompatible avec leurs objectifs et leurs capacités, mais allant aussi à l'encontre de leurs besoins, c'est-à-dire demandant de travailler moins ou plus que ce qu'elles souhaiteraient (on parle alors de sous ou suremploi). Dans un contexte international de chômage persistant et de travail précaire, le travail décent est donc devenu plus difficile à atteindre (Blustein *et al.*, 2016).

Les taux de chômage élevés et la mauvaise qualité de l'emploi sont des problèmes mondiaux difficiles à résoudre et ayant d'importants effets sociaux, psychologiques et économiques sur les individus et les communautés (Benach *et al.*, 2014). De nombreuses recherches documentent les impacts négatifs du chômage sur la santé physique et mentale (par exemple, Paul & Moser, 2009; Wanberg, 2012). De même, les recherches sur le travail précaire ont montré que celui-ci nuit à la santé, au bien-être et à la vie sociale, et ce, à travers des mécanismes complexes (Benach *et al.*, 2014; Fournier, Zimmermann, Gauthier, & Masdonati, 2014).

2. LE TRAVAIL DÉCENT

Étant donné le rôle central du travail dans la vie des personnes et les effets multiples des problèmes liés au travail sur les individus et les communautés, les organisations internationales ont émis des recommandations pour améliorer l'expérience de travail. L'Agenda du travail décent de l'OIT (OIT, 1999, 2008; ILO, 2012) a constitué une initiative importante visant à établir des lignes directrices ambitieuses pour les gouvernements, les organisations, les décideurs-ses et les autres interlocuteurs du monde du travail, afin de créer des politiques et des pratiques promouvant le travail décent pour tou-te-s. Cette initiative reconnaît que le travail est partie intégrante des droits humains et de l'égalité, et remonte aux principes fondamentaux de l'OIT de 1919 (Deranty & MacMillan, 2012). Elle fait état de quatre objectifs stratégiques interdépendants visant à promouvoir «(a) [les] principes et droits fondamentaux au

travail et [les] normes internationales du travail; (b) [les] possibilités d'emploi pour les femmes et les hommes; (c) [la] protection sociale et [la] sécurité sociale; enfin (d) [le] dialogue social et [le] tripartisme» (OIT, 2008, p. 164). Avec l'Agenda du travail décent, l'OIT a reconnu son propre rôle dans la promotion de l'objectif universel de justice sociale et de progrès, dans le développement d'une économie mondiale, dans la recherche du plein-emploi et dans la mise en place de mesures contre la pauvreté et les inégalités.

Depuis l'initiative de l'OIT, le concept de travail décent a été principalement examiné sous l'angle macroéconomique, à savoir en partant des indices du marché du travail tels que le chômage, l'emploi précaire et la pauvreté (ILO, 2018; Standing, 2008). Un certain nombre de chercheur·e·s (par exemple, Burchell, Sehnbruch, Piasna, & Agloni, 2014; Deranty & MacMillan, 2012; Sehnbruch, Burchell, Agloni, & Piasna, 2015) ont critiqué cette approche du travail décent en raison de problèmes d'opérationnalisation et d'application, notamment en termes d'évaluation de ce qui constitue ou pas un travail décent. Une autre vague de critiques a porté sur le manque de considération des aspects sociaux du travail (Di Ruggiero, Cohen, Cole, & Forman, 2015), l'OIT ayant surtout favorisé les conceptualisations guidées par les tendances du marché, en négligeant les façons dont les gens vivent et donnent un sens à leur vie professionnelle (Deranty & MacMillan). Sehnbruch et collègues ont en outre fait valoir que l'imprécision et le recours à la littérature institutionnelle provenant de l'OIT dans l'Agenda du travail décent ont empêché l'utilisation de ce concept dans la recherche scientifique.

De plus, malgré le rôle central du travail pour la santé et le bien-être des individus et la nécessité de promouvoir le travail décent comme un droit fondamental (Blustein, 2006, 2013; Blustein *et al.*, 2019), les psychologues manifestent un intérêt limité envers cette question. Par ailleurs, la littérature en psychologie semble être surtout axée sur le travail salarié, plutôt que de considérer l'ensemble des formes que peut prendre le travail (Burchell *et al.*, 2014; Sehnbruch *et al.*, 2015). De nombreux psychologues de l'orientation ont par ailleurs évoqué le manque de conceptualisations «subjectives» du travail décent et ont appelé à approfondir la compréhension de cette notion en partant de l'expérience des travailleurs·ses (Blustein *et al.*, 2016; Di Fabio & Kenny, 2016; Guichard, 2013; Masoudi *et al.*, 2018; Pouyaud, 2016; Ribeiro, Silva, & Figueiredo, 2016). Cet appel est cohérent avec les valeurs des psychologues de

l'orientation s'intéressant à la promotion de la santé mentale et au développement positif en s'appuyant sur des théories et des interventions qui prennent en compte le rôle des facteurs contextuels dans la vie personnelle, sociale, scolaire et professionnelle (Toporek, Gerstein, Fouad, Roysircar, & Israel, 2006).

3. LA PSYCHOLOGIE DE L'ACTIVITÉ DE TRAVAIL

Comme l'a souligné Pouyaud (2016), les psychologues peuvent ainsi avoir du mal à opérationnaliser et appliquer un concept initialement défini au niveau macroéconomique. Pour tenter de combler cette lacune, Blustein et collègues (2016) ont souligné l'importance de saisir le travail décent en partant d'une perspective psychologique, afin d'explorer et de comprendre les expériences individuelles des travailleurs-ses et de se recentrer sur le souci de justice sociale inhérent au concept de travail décent. Pour relever ces défis, les auteur-e-s se sont appuyé-e-s sur le cadre théorique et sur la théorie de la psychologie de l'activité de travail (Blustein, 2001, 2006, 2008, 2013; Blustein *et al.*, 2019; Duffy, Blustein, Diemer, & Autin, 2016), que nous résumons ci-dessous.

3.1 LE CADRE THÉORIQUE DE LA PSYCHOLOGIE DE L'ACTIVITÉ DE TRAVAIL

Le cadre théorique de la psychologie de l'activité de travail (*Psychology of Working Framework*, PWF, Blustein, 2001, 2006, 2013) a été développé en tant que critique des théories traditionnelles en développement de carrière, qui sont adaptées à la compréhension d'individus disposant d'une certaine marge de manœuvre dans leurs choix, mais pas de ceux ayant des choix limités et peu d'accès à des ressources et à un travail décent. Blustein a en effet fait valoir que toutes les personnes n'avaient pas les mêmes opportunités ni les mêmes ressources pour faire des choix de carrière compatibles avec leurs objectifs, leurs valeurs et leurs compétences. Considérant les interactions complexes entre de multiples facteurs individuels, identitaires, socioéconomiques, culturels et politiques, le PWF prône une approche inclusive du travail, visant à donner une place et une voix à tou-te-s celles et ceux qui travaillent ou qui veulent travailler, notamment les personnes pauvres, la classe ouvrière et les personnes marginalisées en raison de leur sexe, de leur origine ethnique ou d'autres aspects de leur identité. Ce cadre théorique conceptualise le

travail comme un aspect fondamental de la vie et un élément crucial de la santé mentale et du bien-être. Par ailleurs, il postule que l'acte de travailler se produit conjointement aux expériences extraprofessionnelles. Enfin, le PWF considère que l'activité de travail a lieu à la fois dans le contexte du marché de l'emploi et en dehors de celui-ci, comme dans les activités du *care* (Blustein, 2013).

En intégrant explicitement des enjeux de justice sociale, le PWF souligne la manière dont l'expérience professionnelle et le sens du travail sont façonnés par les privilèges et les désavantages résultant du croisement de facteurs relatifs à l'identité, à la classe sociale et aux possibilités de choix. Un autre élément important du PWF est la taxonomie des besoins humains que le travail peut potentiellement remplir : le besoin de survie et pouvoir, les liens sociaux et l'auto-détermination. De ce fait, le PWF met en lumière le rôle essentiel du travail pour accéder aux ressources sociales et économiques, pour promouvoir la santé et le bien-être psychologiques et pour procurer un sentiment de satisfaction et d'épanouissement dans la vie (Blustein, 2008). Au cours de la dernière décennie, le PWF a donné lieu à un riche corpus de littérature visant à explorer plusieurs concepts en lien avec l'activité de travail. Ces concepts incluent l'ethnicité, la culture, le genre et la classe sociale (Flores *et al.*, 2011 ; Guerrero & Singh, 2013) ; la « volition » professionnelle (*work volition*, cf. Duffy, Diemer, Perry, Laurenzi, & Torrey, 2012) ; le chômage et le sous-emploi (Blustein, Kozan & Connors-Kellgren, 2013 ; Lyons, 2011) ; le développement de carrière des jeunes (Blustein *et al.*, 2010 ; Chaves *et al.*, 2004 ; Ferrari *et al.*, 2009) ; et les enjeux relationnels du travail (Blustein, 2011 ; Kenny & Medvide, 2013).

3.2 LA THÉORIE DE LA PSYCHOLOGIE DE L'ACTIVITÉ DE TRAVAIL

Plus récemment, Duffy et collègues (2016) ont intégré les recherches et les principes du PWF dans un modèle théorique intégratif et empiriquement vérifiable : la théorie de la psychologie de l'activité de travail (*Psychology of Working Theory*, PWT). En positionnant le travail décent comme le résultat d'interactions entre facteurs psychologiques, contextuels et économiques, la PWT a tenté de clarifier les impacts des contraintes et des expériences sociales et économiques sur le développement de carrière. La PWT comporte l'atout de considérer les expériences de travail de tous les individus, donc autant des personnes issues de milieux plus privilégiés que de celles disposant d'une volition professionnelle limitée, manquant

de contrôle sur leur vie professionnelle ou traversant des transitions professionnelles difficiles ou involontaires. En s'appuyant sur les définitions de l'OIT (2008; ILO, 2012), la PWT identifie cinq composantes du travail décent: (a) des conditions de travail sécuritaires des points de vue physique et interpersonnel, (b) des horaires permettant un repos adéquat et dégageant suffisamment de temps libre, (c) des valeurs organisationnelles en harmonie avec les valeurs familiales et sociales, (d) une rémunération adéquate, (e) l'accès à des soins de santé équitables et justes (Duffy *et al.*, 2016). De plus, Duffy et collègues (2017) ont récemment conçu et validé l'échelle de travail décent (*Decent Work Scale*, DWS) permettant d'évaluer les composantes du travail décent d'un point de vue psychologique². Ces auteurs ont confirmé l'existence d'une structure à cinq facteurs, chaque facteur constituant un construit unique et contribuant à un facteur général de travail décent. Ces résultats soutiennent ainsi l'utilisation de cette échelle dans les pratiques de conseil en orientation.

La Figure 1 propose une vue d'ensemble de la PWT, ainsi que les liens effectifs ou supposés entre les variables qui la composent, chaque lien soutenant des propositions empiriquement vérifiées ou vérifiables. La PWT préconise ainsi que des facteurs contextuels interdépendants, tels que les contraintes économiques et les expériences de marginalisation, sont liés à la capacité des individus d'obtenir un travail décent. Premièrement, les contraintes économiques (ressources économiques limitées, telles qu'un faible revenu) déterminent l'accès aux ressources financières et au capital social et culturel, ce qui pourrait limiter la qualité et les opportunités de formation et de travail (Duffy *et al.*, 2016). Deuxièmement, différentes formes de marginalisation plus ou moins manifestes (par exemple, le racisme, le sexisme et l'hétérosexisme) enferment certaines personnes ou communautés dans des positions sociales désavantageuses et les excluent des ressources éducatives et des opportunités de carrière. De ce fait, selon la PWT, les personnes connaissant de plus grandes difficultés économiques et des expériences de marginalisation sont moins en mesure de faire preuve de volition et d'adaptation, ce qui, en retour, compromet leurs chances d'accéder à un travail décent. Dans ces cas, au lieu d'avoir des effets positifs sur la santé et le bien-être, le travail peut être nocif pour l'individu (Blustein, 2006).

2. L'adaptation suisse de cette échelle est actuellement en cours (cf. Masdonati, Schreiber, Marcionetti et Rossier, 2019).

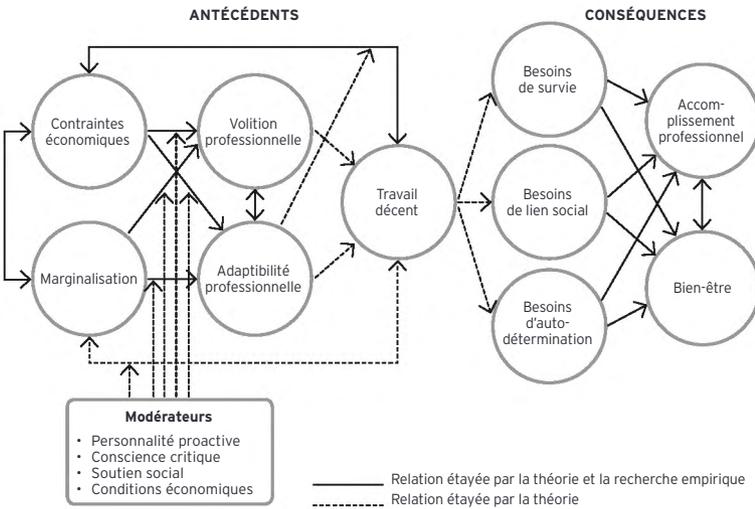


Figure 1. Modèle théorique de la psychologie de l'activité de travail (adapté et traduit de Duffy *et al.*, 2016, p. 129).

En outre, la PWT émet l'hypothèse que la volition professionnelle (soit l'autonomie perçue de choix malgré les contraintes) et l'adaptabilité de carrière (soit la capacité d'utiliser les ressources pour gérer les tâches ou les défis liés au travail) expliquent partiellement la relation entre facteurs contextuels et travail décent. Dans cette relation, les contraintes économiques et les expériences de marginalisation sont supposées prédire négativement la volition professionnelle et l'adaptabilité de carrière, ces dernières étant interreliées. Toutefois, volition et adaptabilité constituent des concepts distincts et malléables, qui pourraient être ciblés par des interventions psychologiques visant à faciliter l'accès à un travail décent. Le PWT identifie également diverses variables susceptibles de réduire les effets négatifs des barrières contextuelles, sociales et économiques. Il s'agit d'une personnalité proactive, de la conscience critique (qui sera détaillée plus bas), du soutien social et de certaines conditions économiques. Ces facteurs peuvent ainsi jouer un rôle « tampon » sur le lien entre obstacles contextuels et accès au travail décent.

Enfin, parallèlement à la définition du travail décent de l'OIT (2008 ; ILO, 2012), la PWT propose que l'accès et le maintien dans un travail décent favorisent l'épanouissement et le bien-être

global de la personne à travers la satisfaction des trois besoins de survie et pouvoir, de lien social et d'autodétermination (Blustein, 2006 ; Duffy *et al.*, 2016). Premièrement, le besoin de survie et pouvoir dépend des besoins physiologiques (par exemple, nourriture, soins de santé et abri) et du capital qui donne accès à des opportunités professionnelles. Blustein et collègues (2016) signalent que les caractéristiques du travail, telles que la sécurité et la stabilité de l'emploi, ses conditions (couverture maladie, congés payés) et le sentiment d'autonomie et de contrôle sur le travail peuvent répondre aux besoins de survie et de pouvoir. Deuxièmement, le besoin de lien social se rapporte aux caractéristiques du travail qui permettent d'entrer en relation avec les autres et d'enrichir le sentiment d'appartenance sociale (Blustein, 2006, 2011). Le travail peut répondre à ce besoin en procurant aux personnes des relations professionnelles positives, respectueuses et valorisantes, en favorisant le sentiment d'appartenance à une communauté et en permettant de développer un lien avec le monde et la sensation de contribuer à quelque chose de plus grand que soi (Blustein, 2013). Enfin, le besoin d'autodétermination fait référence aux opportunités que le travail peut donner de participer à des activités intéressantes et significatives, motivantes et conformes à leurs systèmes de valeurs, permettant aux travailleurs-ses d'expérimenter un sentiment d'autonomie, de compétence et de lien à autrui (Blustein, 2006).

Bien que la PWT soit relativement nouvelle, une partie de ses propositions ont été étayées par des études récentes sur des employé-e-s adultes et des étudiant-e-s aux États-Unis (par exemple, Autin, Douglass, Duffy, England, & Allan, 2017 ; Douglass, Velez, Conlin, Duffy, & England, 2017). Par ailleurs, Kozan, Işık et Blustein (2019) ont récemment adopté la PWT pour comprendre la situation d'employé-e-s à faible revenu dans un cadre culturel non occidental. Cependant, d'autres recherches sont nécessaires afin de tester l'utilité et la pertinence de cette théorie dans d'autres contextes culturels.

4. INCLURE LE TRAVAIL DÉCENT DANS LA PRATIQUE

Jusqu'à ce jour, de nombreuses interventions de niveau « macro » ont visé à aider les pays à élaborer des cadres généraux pour promouvoir le travail décent, conçu comme un élément clé des stratégies de développement national. Par exemple, l'OIT a collaboré

avec des organisations de travailleurs-ses, d'employeurs-ses et d'organismes gouvernementaux pour mettre au point un Diagnostic en faveur du travail décent à l'intention des États membres. Ces rapports ont par la suite été pris en compte dans les Programmes par pays de promotion du travail décent (PPTD; BIT, 2016), dans une optique de tripartisme et de dialogue social lors de la planification et de l'application du programme de soutien de l'OIT. Ainsi, les PPTD sont adaptés aux priorités et aux objectifs des pays membres, convenus avec leurs mandants tripartites.

Tout en reconnaissant que ces programmes constituent des mesures indispensables, nous préconisons également des interventions psychologiques, à même d'apporter une contribution essentielle à la promotion d'un travail décent, digne et sûr pour tou-te-s. Dans cette section, nous discutons de certaines de ces interventions. Notre objectif est de préciser la nature et la portée des interventions auxquelles les psychologues conseillers-ères peuvent avoir recours pour promouvoir le travail décent au niveau individuel. Celles-ci partent du présupposé que les problèmes liés au travail sont des aspects essentiels de la vie et qu'ils sont indissociables d'autres enjeux personnels et interpersonnels (Blustein 2006; Duffy *et al.*, 2016).

Dans la lignée de ce qui a été préconisé par Blustein (2001, 2006), nous visons ainsi à inclure la psychologie de l'activité de travail à la fois dans le counseling personnel et dans le counseling d'orientation. Ces deux formes de counseling partagent en effet plusieurs aspects importants, tels que la création d'une alliance de travail et la facilitation du changement à travers des interprétations et des rétroactions constructives. S'appuyant sur ces fondements communs, une pratique psychologique inclusive implique le recours à une approche intégrant différents domaines de vie (*domain-sensitive approach*), et vise le développement du pouvoir d'agir (*empowerment*) et la prise de conscience critique (*critical consciousness*) des consultant-e-s (Blustein, 2006), augmentant par ce biais leurs chances d'accéder à un travail décent.

4.1 UNE APPROCHE INTÉGRANT DIFFÉRENTS DOMAINES DE VIE

Une approche intégrant différents domaines de vie (Blustein, 2006) considère l'éventail complet des expériences des consultant-e-s et valorise à égalité les domaines professionnels et non professionnels. Ici, le terme « domaine » se rapporte aux différentes préoccupations présentées par les consultant-e-s, et le terme « intégrant »

se rapporte à une approche ouverte, empathique et authentique visant à comprendre et jongler avec leurs expériences au travail et en dehors du travail. En d'autres termes, l'approche intégrant différents domaines de vie suggère de porter attention à l'ensemble des sphères d'existence de la personne, sans négliger aucun aspect de sa vie. Cela implique de faciliter le développement et le bien-être des consultant·e·s dans leurs différents domaines de vie, de reconnaître leurs problèmes liés au travail et de les aider à les gérer tout en favorisant leur développement personnel et interpersonnel.

Cette approche a des implications tant pour le counseling d'orientation que pour le counseling personnel. Pour ce qui a trait au counseling d'orientation, les conseillers·ères ont avantage à créer un espace protégé, permettant aux consultant·e·s de partager le sens qu'elles et ils donnent au travail ou au fait de ne pas travailler (Masondonati, Fournier, & Lahrizi, soumis). Pour intégrer les domaines de la vie professionnelle et non professionnelle, les conseillers·ères en orientation doivent également situer le rôle que joue le travail dans la vie des consultant·e·s par rapport à leurs autres priorités et engagements. En ce qui concerne le counseling personnel, le fait de poser explicitement des questions sur la vie professionnelle de la personne au début du processus montrerait que les problèmes relatifs au travail font partie intégrante du processus. L'inclusion du travail en tant que domaine dans le counseling personnel peut également donner la possibilité d'explorer le rôle du contexte sociopolitique et économique dans la vie de leurs consultant·e·s (Richardson, 1996). Ouvrir des discussions sur la qualité de la vie professionnelle des consultant·e·s peut constituer un levier pour l'amélioration de leur vie et leur bien-être général.

4.2 DÉVELOPPER LE POUVOIR D'AGIR

Le terme *empowerment*, que nous traduisons par « pouvoir d'agir », a été largement discuté dans la littérature en counseling et psychothérapie féministe (Fassinger, 2000). Richardson (2000) définit le pouvoir d'agir comme « la capacité (1) à identifier des objectifs, (2) à développer et utiliser au mieux les ressources personnelles pour atteindre ces objectifs et (3) à négocier avec l'environnement les ressources nécessaires pour les atteindre » (p. 204, traduction personnelle). Alors que la première composante de cette définition fait référence à l'« agentivité » de la personne et à des comportements dirigés vers un objectif, les deux autres éléments concernent

le développement de la maîtrise. En responsabilisant leurs consultant-e-s, les praticien-ne-s peuvent leur donner un sentiment de contrôle sur leur vie et leur apprendre à utiliser pleinement leur potentiel afin qu'elles et ils puissent se doter des qualités actuellement valorisées sur le marché de l'emploi (Le Bossé, Gaudreau, Arteau, Deschamps, & Vandette, 2002).

Dans le contexte d'une pratique psychologique inclusive, développer le pouvoir d'agir implique de collaborer avec les consultant-e-s pour identifier des objectifs, tant professionnels que personnels, et pour prendre des mesures pour les réaliser. En outre, cela renvoie à aider les consultant-e-s à développer des compétences cognitives (par exemple, les compétences technologiques) et interpersonnelles (comme l'affirmation de soi) et à accéder à des ressources (Blustein, 2006). En raison de la configuration contemporaine du marché du travail, les individus traversent plus fréquemment que jamais des transitions inattendues (Masdonati & Zittoun, 2012). Par ailleurs, pour de nombreuses personnes, le travail correspond davantage à une perte de pouvoir qu'à un moyen de devenir autonome. Par conséquent, les conseillers-ères en orientation devraient être attentifs-ves à ces réalités afin d'aider leurs consultant-e-s à développer leur flexibilité, à composer avec les incertitudes et les changements constants et à gérer les émotions liées aux défis jalonnant leur parcours professionnel. Mais développer le pouvoir d'agir peut également impliquer d'apporter une aide aux consultant-e-s confronté-e-s à un traitement injuste au travail, comme de la discrimination. Les praticien-ne-s peuvent alors développer le pouvoir d'agir des consultant-e-s marginalisé-e-s en leur apprenant à se protéger et à défendre leurs droits. Si les consultant-e-s n'ont pas accès aux ressources nécessaires pour se défendre, il pourrait être utile de les mettre en lien avec des «allié-e-s» ou avec des personnes à même d'utiliser du pouvoir pour améliorer leur situation (Le Bossé *et al.*, 2002).

4.3 FAVORISER LA CONSCIENCE CRITIQUE

Développée par Paulo Freire (2007), la notion de conscience critique fait référence au processus d'appréciation par lequel les personnes opprimées analysent de manière critique leur situation sociopolitique et agissent ensuite pour imposer un changement (Watts, Diemer, & Voight, 2011). Freire a eu recours à la conscience critique pour aider des paysans brésiliens à analyser leur situation et à prendre les mesures nécessaires pour réduire les inégalités sociales (Diemer & Li, 2011).

Son but était d'améliorer l'alphabétisation dans la communauté tout en enseignant la conscience critique comme outil de libération.

La conscience critique a trois composantes : la réflexion critique, l'efficacité politique et l'action critique (Diemer & Blustein, 2006; Watts, Griffith, & Abdul-Adil, 1999). La réflexion critique consiste à examiner comment des différences sociales (liées par exemple au statut socioéconomique, à l'origine ethnique et au sexe) peuvent entraîner des disparités dans de nombreux domaines de la vie tels que la santé, le bien-être et l'éducation. L'efficacité politique est une mesure de la capacité perçue d'un individu à influencer le changement social et politique, les personnes étant généralement plus susceptibles d'agir lorsqu'elles se perçoivent comme agents possibles de changement. L'action critique fait référence à la participation des individus à des actions individuelles ou collectives visant à promouvoir le changement social et politique. Ces actions peuvent inclure des changements aux niveaux institutionnel et communautaire. Les composantes de la conscience critique sont susceptibles d'interagir les unes avec les autres, de sorte que la réflexion critique peut affecter l'action critique et vice versa (Watts *et al.*, 2011). Autrement dit, les personnes opprimées qui acquièrent une conscience critique de leur statut sociopolitique sont plus susceptibles de prendre des mesures pour améliorer ce dernier. D'autre part, lorsque les individus s'engagent dans le changement social, ils ont davantage d'occasions d'affiner leur compréhension des injustices systémiques.

Des chercheur.e-s et des activistes américain.e-s ont adopté ce concept et un nombre croissant de recherches ont exploré le rôle de la conscience critique dans l'amélioration de la santé mentale, de l'éducation et de la vie professionnelle. Par exemple, la conscience critique aiderait les jeunes marginalisé.e-s aux États-Unis à surmonter les obstacles structurels ou à prévenir l'oppression structurelle (Watts *et al.*, 1999). Des études ont aussi montré que, chez les jeunes marginalisés, la conscience critique est associée à l'identité professionnelle et au développement de carrière (Diemer & Blustein, 2006), aux réalisations professionnelles à l'âge adulte (Diemer, 2009) et à l'engagement civique (Diemer & Li, 2011).

Bien qu'encore rares, les recherches sur les fondements de la conscience critique ont souligné le rôle clé joué par le dialogue (Diemer & Li, 2011). En utilisant la conscience critique comme outil psychopédagogique dans le counseling, les praticien-ne-s peuvent aider les consultant.e-s marginalisé.e-s à analyser et à comprendre

comment leur contexte sociopolitique et économique peut influencer leurs expériences professionnelles, y compris l'accès à un travail décent. Sensibiliser au lien entre problèmes systémiques et vie professionnelle et donner les moyens d'agir pour se défendre aux niveaux individuel et systémique peut les aider à ne pas s'attribuer la responsabilité des difficultés à obtenir un travail digne et décent.

Les praticien-ne-s peuvent également avoir recours à des outils d'évaluation pour engager leurs consultant-e-s dans des discussions sur leur qualité de vie au travail. Par exemple, l'échelle du travail décent (DWS ; Duffy *et al.*, 2017) peut aider à identifier les composantes du travail décent auxquelles les consultant-e-s ne parviennent pas à accéder et leur permettre ainsi de prendre conscience du rôle des facteurs sociopolitiques dans leur vie professionnelle. À l'instar de Duffy et collègues, nous pensons qu'il est primordial de compléter ce type d'évaluation par des interventions psychoéducatives amenant les consultant-e-s à considérer le travail décent comme un droit fondamental et à renforcer ainsi leur conscience critique dans la sphère du travail.

Enfin, il est nécessaire que les praticien-ne-s elles et eux-mêmes développent une certaine conscience critique envers leur propre pratique. Elles et ils peuvent par exemple se livrer à une pratique réflexive (Noble & McIlveen, 2012 ; McIlveen, 2015), impliquant l'analyse critique de leurs valeurs, biais, préjugés et normes culturelles, afin d'en jauger l'impact sur leur pratique. Les conseiller-ères doivent donc être à l'écoute de leurs préjugés et de leurs présupposés concernant leurs consultant-e-s. Par exemple, un-e praticien-ne issu-e d'une culture occidentale, qui valorise l'indépendance et l'autonomie, peut être conscient-e, voire remettre en question ces valeurs. En effet, celles-ci peuvent ne pas s'appliquer aux expériences professionnelles d'un-e consultant-e issu-e d'une autre culture. En outre, les praticien-ne-s peuvent réfléchir à la manière dont leur pouvoir, leurs privilèges – ainsi que leurs éventuelles identités marginalisées – peuvent interagir avec ceux de leurs consultant-e-s et utiliser cette prise de conscience pour améliorer la relation de conseil et leurs interventions.

4.4 ILLUSTRATION CLINIQUE: LE CAS DE LEILA

En nous appuyant sur une psychologie inclusive de l'activité de travail, nous avons résumé la manière dont le counseling d'orientation peut favoriser l'accès au travail décent. Dans ce qui suit, nous

exposons et discutons la situation fictive de Leila, afin d'illustrer des interventions susceptibles d'accroître la probabilité pour les individus d'accéder à un travail décent et digne. Leila, une femme musulmane de 28 ans, hétérosexuelle et qui parle plusieurs langues, a récemment migré en Suisse afin de chercher de meilleures perspectives d'emploi. Elle est née au Maroc, mais sa famille a déménagé aux Pays-Bas alors qu'elle avait 9 ans. Il y a environ un an, après avoir obtenu son doctorat au sein d'une prestigieuse filière de bio-ingénierie aux Pays-Bas, Leila a décidé de déménager en Suisse pour travailler pour une société de recherche helvétique. Elle est mariée depuis sept ans et rapporte entretenir des relations positives avec son mari, Ahmad, et leur fille de 5 ans, Sarah, qui vivent avec elle. Leila a recherché le soutien d'une conseillère en orientation en raison de ses préoccupations récentes au travail, associées à des troubles du sommeil, de la fatigue, des difficultés d'attention/de concentration, un mal du pays, un sentiment de tristesse et de solitude, et des soucis concernant sa famille.

Leila rapporte que ses parents, qu'elle perçoit comme « très proches », ont toujours été fiers de ses réalisations. Elle dit avoir reçu un fort soutien émotionnel de sa famille, en particulier de son mari et de ses deux sœurs aînées, qui vivent toujours aux Pays-Bas. Les membres de sa famille vivant à l'étranger lui manquent, et elle dit avoir très souvent le mal du pays. Elle craint que sa demande de counseling n'inquiète sa famille, à cause de leurs fausses idées sur l'aide psychologique ; par conséquent, elle hésite à s'ouvrir à eux sur ce sujet. Malgré ses difficultés à gérer les tâches ménagères, elle s'en occupe, car elle ne veut pas « déranger » son mari, qu'elle décrit comme « merveilleux ». Leila adore jouer avec sa fille et regarder des films avec son mari. Néanmoins, elle rapporte avoir moins d'intérêt pour ces activités ces derniers temps. En plus de sa famille, elle considère sa voisine, également une femme migrante venant d'Inde, comme une personne proche, qui l'a encouragée à demander du soutien professionnel.

Leila mentionne qu'elle n'est pas satisfaite de son emploi, bien qu'elle ait toujours rêvé de travailler dans la recherche. Elle déclare que la majorité des employé-e-s de son entreprise sont des hommes, ce qui, selon elle, contribue à sa solitude au travail. Elle révèle plus tard que deux de ses collègues masculins ont tendance à plaisanter à propos du « manque de compétences scientifiques » des femmes. Elle ajoute qu'il y a quelques semaines, ces mêmes collègues ont

ouvertement déclaré être en faveur de l'interdiction de l'immigration des musulman-e-s en Europe, en particulier celles et ceux d'ascendance arabe. Leila nie être directement insultée par ses collègues, mais se sent déconnectée d'eux. Elle se demande également pourquoi ils ont choisi de parler de leurs opinions antimusulman-e-s/arabes dans le laboratoire, sachant qu'elle pourrait facilement les entendre.

De plus, Leila note que son employeur a des exigences exceptionnellement élevées. Pour éviter « tout problème » avec son superviseur, elle se sent obligée de mener une partie de ses recherches en dehors de ses heures régulières de travail, limitant ainsi le temps qu'il lui reste pour la famille, pour les tâches ménagères et pour elle-même. Elle ne sait pas si elle peut parler à son superviseur de ces problèmes, car cela pourrait lui faire penser qu'elle est « trop sensible » et « inefficace ». Leila déclare qu'elle rentre du travail en se sentant « démoralisée » et « incompétente ». Elle est de plus en plus déprimée et se sent coupable parce qu'elle pense qu'elle est incapable de s'acquitter de ses responsabilités en tant qu'épouse et mère. À cause de ces problèmes, Leila envisage la possibilité de changer de travail, mais elle pense aussi qu'elle devrait continuer à faire de son mieux pour « survivre » dans son entreprise actuelle.

Vers la fin de la première rencontre avec la conseillère, Leila évoque aussi ses défis culturels : elle se demande si elle se sent la bienvenue en Europe. Elle identifie sa foi comme une ressource importante dans sa vie. Elle pratique l'islam, mais elle n'a pas encore eu l'occasion d'aller à la mosquée locale et de rencontrer d'autres musulman-e-s de la région. Elle a également des contacts limités avec la communauté marocaine/arabe en Suisse, en raison du peu de temps dont elle dispose pour sa vie sociale. Leila déclare également souffrir du fait d'appartenir à une minorité ; en raison du nombre croissant de crimes motivés par la haine dans certaines régions d'Europe, elle s'inquiète pour la sécurité de sa famille. Elle note que cela peut contribuer à sa réticence à assister aux événements sociaux ou religieux avec d'autres musulman-e-s.

4.4.1 Conceptualisation du cas

La situation de Leila comporte un réseau complexe d'interactions entre des facteurs psychologiques et contextuels, qui ont un effet sur sa santé mentale, ses relations sociales et ses expériences professionnelles. À première vue, les préoccupations de Leila peuvent sembler résulter principalement de problèmes personnels, tels que

des difficultés d'adaptation à la Suisse et à son nouvel emploi, un sentiment d'isolement/de mal du pays et des difficultés de maintien de l'équilibre entre vie professionnelle et vie personnelle. Leila évite tout conflit interpersonnel et hésite à demander de l'aide à ses proches et à son superviseur, par crainte d'éventuelles conséquences négatives. Cela affecte la quantité des soutiens dont Leila peut bénéficier pour s'adapter à un nouvel environnement. En conséquence, elle se sent incompétente et en échec à plusieurs égards et a tendance à se désengager d'activités qui pourraient ajouter du plaisir et du sens à sa vie.

Néanmoins, ces problèmes personnels sont également associés à plusieurs facteurs socioculturels, contextuels et politiques. Bien qu'elle soit privilégiée en termes d'orientation sexuelle, de niveau d'éducation, de classe sociale et d'aptitudes, plusieurs de ses identités sont marginalisées : elle travaille dans un domaine scientifique où les femmes sont sous-représentées et elle appartient à une minorité ethnique et religieuse. Comme suggéré par la PWT (Blustein *et al.*, 2019 ; Duffy *et al.*, 2016), ces identités marginalisées peuvent en partie expliquer la détresse que Leila éprouve actuellement dans sa vie professionnelle. Plus précisément, le fait de travailler au sein d'une institution qui emploie majoritairement des hommes pourrait être l'un des facteurs qui exacerbent son sentiment d'isolement. Elle a également entendu ses collègues échanger des plaisanteries désobligeantes et parler de leurs préjugés, ce qui correspond à une forme plus ou moins subtile (appelée « microagression », Sue *et al.*, 2007) de sexisme et de discrimination contre les immigré·e·s musulman·e·s. En outre, des problèmes macroéconomiques tels que la xénophobie et les crimes de haine liés à l'islamophobie en Europe semblent menacer le sentiment de sécurité et d'appartenance de Leila et faire obstacle à son lien avec sa communauté, alors même que cela pourrait constituer une source de soutien social.

Du point de vue de la PWT (Duffy *et al.*), les expériences de marginalisation potentielle et effective vécues par Leila entravent probablement sa capacité à utiliser ses ressources pour surmonter les défis auxquels elle est confrontée au travail (son adaptabilité de carrière), limitant ainsi son accès à un travail décent. Grâce à son travail, Leila semble satisfaire ses besoins de survie/pouvoir et d'autodétermination, ce qui lui permet de répondre à ses besoins de base, d'acquérir un capital social et de mener des activités qui ont du sens pour elle. Pourtant, elle n'est pas en mesure de combler son

besoin de liens sociaux, ce qui l'amène à se sentir déconnectée et insatisfaite dans ses relations professionnelles. Outre des conditions de travail menaçantes sur le plan interpersonnel, le travail de Leila ne semble pas offrir suffisamment de temps de repos et de liberté, ce qui constitue un obstacle supplémentaire au travail décent.

4.4.2 Interventions

Leila pourrait bénéficier d'un accompagnement intégrant les domaines de vie (Blustein, 2006), couvrant à la fois ses enjeux professionnels et extraprofessionnels, et d'interventions axées sur son pouvoir d'agir et sur sa conscience critique. Comme toute intervention psychologique, cet accompagnement devrait donner la priorité à une écoute empathique, à un soutien inconditionnel et à l'acceptation des expériences et des sentiments de Leila. Avant toute intervention, il est nécessaire d'évaluer plus précisément les symptômes de Leila, qui font penser à un épisode dépressif. Par conséquent, parallèlement à une démarche d'orientation, la conseillère recevant Leila devrait envisager de la référer à un·e psychologue pour un éventuel traitement des problèmes liés à son humeur.

Après cette étape, la conseillère d'orientation pourrait partager avec Leila sa compréhension de ses problèmes et planifier avec elle les étapes du processus de counseling. Il pourrait également être utile d'échanger sur la façon dont elle pourrait mieux équilibrer ses engagements professionnels, ses responsabilités familiales et du temps pour elle-même. En lien avec la notion de conscience critique (Diemer & Blustein, 2006), intervenir avec une approche psychoéducative, par exemple en nommant les facteurs qui contribuent à la détresse de Leila, pourrait accroître sa conscience des problèmes sociopolitiques qui sous-tendent ses symptômes dépressifs. La passation de l'échelle du travail décent (Duffy *et al.*, 2017), tout comme une réflexion sur ses cinq dimensions, peut s'avérer utile pour faciliter ce processus et engager Leila dans un dialogue sur sa vie professionnelle et les facteurs systémiques qui affectent son bien-être. Ceci l'amènerait vraisemblablement à prendre conscience de ses droits en tant qu'employée et de l'impact de son environnement sur la qualité de sa vie professionnelle, mais aussi à réduire certains reproches que Leila a tendance à se faire quant à l'origine et la responsabilité de ses problèmes.

Une autre intervention potentiellement utile serait d'aider Leila à prendre des initiatives pour améliorer sa situation. Par exemple, il pourrait être bénéfique de lui apprendre des techniques

d'affirmation de soi, qui lui permettraient de se défendre et de faire part de ses sentiments et de ses besoins aux collègues. La conseillère de Leila pourrait également l'aider à identifier et mobiliser des allié-e-s (par exemple, des supérieur-e-s ou des syndicats) pouvant défendre ses intérêts. À cette fin, et compte tenu du sentiment de solitude éprouvé par Leila, il serait porteur de la mettre en contact avec d'autres femmes chercheuses, susceptibles de lui offrir du soutien et de l'aide pour naviguer efficacement dans ce milieu. En outre, compte tenu des réticences de Leila à s'ouvrir à son mari et à son superviseur malgré ses difficultés à gérer ses tâches à la maison et au travail, il serait bénéfique d'examiner avec elle et, au besoin, de questionner certaines de ses croyances quant à la recherche de soutien social. Il est toutefois important d'explorer les valeurs culturelles de Leila concernant l'affirmation de soi et la recherche d'aide, car certaines cultures découragent ces comportements. Par conséquent, le défi serait d'accroître le pouvoir d'agir de Leila, tout en étant conscient de ses valeurs et en les respectant. En partageant ses difficultés et ses besoins avec les personnes qui ont sa confiance, comme son mari, Leila pourrait bénéficier d'un meilleur soutien instrumental (par exemple, de l'aide dans les tâches ménagères), ce qui contribuerait à soulager sa détresse émotionnelle.

Une autre intervention envisageable serait la création d'un espace protégé pour que Leila exprime et gère ses émotions concernant les crimes haineux qui ciblent sa communauté, car cela l'aiderait à se sentir entendue et reconnue. Cet échange pourrait lui permettre de mesurer les impacts psychologiques et sociaux de ces événements sur sa vie et de prendre conscience des avantages et des inconvénients engendrés par ses propres réactions (par exemple, prendre de la distance vis-à-vis de la communauté musulmane). Aider Leila à entrer en contact avec d'autres Marocain-e-s/musulman-e-s réduirait l'isolement social dont elle souffre, ce qui, à son tour, améliorerait son humeur et son fonctionnement au travail et dans les autres domaines de sa vie. Par ailleurs, lors de ces interventions, il est essentiel que la praticienne examine ses propres biais et préjugés éventuels sur la culture de Leila, par exemple à travers un processus de pratique réflexive.

Au niveau sociopolitique, Leila pourrait développer son pouvoir d'agir en s'investissant dans des actions pour un changement sociopolitique. Par exemple, elle pourrait collaborer avec des organismes visant à créer un lieu de travail plus inclusif pour les femmes.

Promouvoir des mesures politiques en travaillant avec des organismes communautaires qui soutiennent les musulman-e-s ou les migrant-e-s pourrait être un autre moyen de renforcer son pouvoir d'agir et de développer sa conscience critique. Par un engagement dans des actions individuelles et sociopolitiques, un sentiment d'«agentivité» et de contrôle sur sa vie pourrait émerger chez elle. En somme, des interventions qui tiennent compte des forces individuelles, sociales et politiques façonnant les expériences de Leila et qui s'attaquant en même temps à ses difficultés professionnelles et extraprofessionnelles l'aideront vraisemblablement à accroître son bien-être professionnel et de vie, facilitant ainsi ses possibilités d'accéder à un travail décent.

5. BILAN ET PERSPECTIVES POUR LA PROMOTION DU TRAVAIL DÉCENT

Comme l'illustre le cas de Leila, proposer une pratique qui se focalise explicitement sur le concept de travail décent – et intégrant des théories psychologiques inclusives et axées sur la justice sociale – peut faciliter l'accès à de meilleures conditions de travail et augmenter le bien-être individuel et collectif, en répondant aux besoins de survie et pouvoir, de lien social et d'autodétermination (Blustein, 2006, 2013; Blustein *et al.*, 2019). De plus, évaluer si les conditions de travail de nos consultant-e-s répondent aux normes du travail décent et intégrer le développement de leur conscience critique et de leur pouvoir d'agir dans les interventions de counseling peut contribuer à la promotion de la justice sociale, de l'équité et des droits humains.

Comportant un niveau croissant d'incertitude et d'instabilité, le monde du travail contemporain pose des défis qui peuvent nuire à la santé et au bien-être des individus (Dejours & Deranty, 2010). L'Agenda du travail décent de l'OIT (1999, 2008; ILO, 2012) a questionné ces défis et a suscité des dialogues utiles sur la qualité du travail, sur la justice sociale et sur les droits humains. Cependant, comme mentionné en début de chapitre, cet Agenda a également été critiqué, notamment du fait de son étroitesse (Deranty & MacMillan, 2012) et du manque de considération des expériences psychologiques du travail. Nous partageons ainsi le point de vue de Deranty et MacMillan quant au besoin d'élargissement de l'Agenda du travail décent. Celui-ci devrait en effet inclure non seulement la promotion de l'emploi, des conditions dans lesquelles s'exerce le travail et d'une négociation équilibrée entre employé-e-s et employeurs-ses, mais également

des *contenus* du travail, c'est-à-dire du type d'activités exercées au travail et de leur impact sur le fonctionnement psychologique et social des individus. De ce point de vue, un emploi répondant aux normes de la définition du travail décent de l'OIT (1999, 2008) n'est pas automatiquement satisfaisant pour les travailleurs-ses, lorsque l'on considère les activités professionnelles qu'elles ou ils y exercent. Indépendamment des conditions de base prônées par l'OIT, les personnes qui ne parviennent pas à exercer des activités professionnelles compatibles avec leurs aptitudes ou leurs intérêts (par exemple, qui s'engagent dans des tâches trop faciles ou ennuyeuses au travail) sont susceptibles de vivre de l'insatisfaction et de souffrir d'effets négatifs du travail sur leur bien-être et leur santé.

Une compréhension plus fine du travail décent tenant compte de ses contenus et de sa qualité pourrait donner une impulsion à l'exploration des manières complexes dont le travail permet aux personnes d'utiliser pleinement leur potentiel lorsqu'elles s'engagent dans des activités professionnelles qui ont du sens pour elles (Dejours & Deranty, 2010). Les initiatives futures visant à améliorer la vie au travail des individus devraient prendre en compte cette perspective. Une compréhension nuancée du travail décent implique également de considérer les rapports subjectifs des personnes au travail, étant donné que la signification et le sens du travail ne sont pas les mêmes pour tou-te-s les travailleurs-ses. En conséquence, les interventions de counseling d'orientation devraient inclure une évaluation précise de ce que le travail signifie pour les personnes à un moment précis de leur vie, en particulier en termes de centralité et d'importance, de valeurs et d'objectifs professionnels (Masdonati *et al.*, soumis). Les actions ultérieures pourraient alors être ajustées à cette évaluation et viser à aider les personnes à intégrer un travail pouvant répondre à leurs attentes professionnelles particulières (Massoudi *et al.*, 2018).

Une autre critique adressée à l'Agenda du travail décent de l'OIT s'axe sur le passage de la philosophie de la justice sociale, qui priorise les besoins des travailleurs-ses, aux définitions du travail décent centrées sur le marché (Di Ruggiero *et al.*, 2015; Ribeiro *et al.*, 2016). Les efforts visant à améliorer l'accès au travail décent ne peuvent aboutir qu'en adoptant une approche qui prévoit un programme de justice sociale et de promotion des droits humains (Blustein *et al.*, 2016). Compte tenu des impacts indéniables de la mondialisation et des récents changements macroéconomiques

sur la nature du travail et sur la disponibilité de travail décent, il est également nécessaire de passer de lignes directrices ambitieuses à des actes juridiques favorisant des changements sociopolitiques tangibles (MacNaughton & Frey, 2011) qui protégeraient les droits des travailleurs-ses et amélioreraient leurs expériences professionnelles. La société ne sera en effet pas en mesure de remédier au manque de travail décent sans actions systémiques et sans changements qui plaident en faveur des personnes issues de milieux marginalisés.

Bien que les psychologues conseillers·ères en orientation aient surtout l'habitude d'intervenir au niveau individuel, nous pensons qu'elles et ils devraient s'engager en faveur des personnes qui sont dans l'impossibilité d'obtenir un travail décent et digne. Une telle vision du counseling comporte une critique des approches traditionnelles de la psychologie de l'orientation, qui tendent à se concentrer sur les populations privilégiées et à minimiser l'impact des facteurs contextuels sur la vie des personnes (Blustein, 2006, 2013). Au vu de la configuration actuelle du marché mondial du travail et des nouveaux risques d'exclusion sociale et d'inégalités qu'il comporte, il est nécessaire de mettre en place une pratique du counseling socialement engagée (*reformist counseling practice*), qui développe le pouvoir d'agir et la conscience critique des consultant·e-s, certes, mais qui encourage également les praticien·ne-s à analyser de manière critique et à réduire les obstacles systémiques auxquels les travailleur·ses sont confronté·e-s (Pouyaud, 2016). En ce sens, les mouvements PWF/PWT constituent une invitation à mettre les théories, les pratiques et les politiques au service de toutes les personnes, y compris les populations marginalisées et les travailleurs-ses précaires (Blustein *et al.*, 2019).

À l'instar des interventions décrites dans la section précédente, les interventions de counseling incluant des enjeux de justice sociale exigent souvent un effort supplémentaire pour s'associer aux consultant·e-s afin de lutter contre les contraintes que leur vie impose. En plus de valider les sentiments et les expériences au travail des consultant·e-s et de les connecter aux sources de soutien à disposition dans leur communauté, les conseillers·ères en orientation peuvent éclairer les pouvoirs publics en leur transmettant leurs connaissances sur les liens entre travail décent, bien-être et identités sociales (Blustein, Masdonati, & Rossier, 2017). Bien que cela constitue une tâche difficile, ce but peut être atteint grâce à la mise en place de collaborations réunissant des psychologues conseillers·ères en orientation, des décideurs-ses politiques et des

représentant·e·s d'organisations internationales spécialisées dans le travail (par exemple, l'OIT). L'implication d'associations d'employeurs·ses dans ces efforts conjoints d'identification de problèmes systémiques liés au travail décent peut également être fructueuse, compte tenu de leur rôle clé dans le marché du travail.

L'intérêt croissant des psychologues de l'orientation pour les enjeux liés au travail décent est prometteur. Néanmoins, il est indispensable de poursuivre les recherches sur la scène internationale afin d'explorer les diverses expériences au travail des individus et des communautés. En supposant que le travail décent soit plus difficilement atteignable dans les pays où la pauvreté, les violations des droits humains, les inégalités sociales, l'instabilité politique et l'économie informelle sont plus importantes, un examen approfondi des expériences des travailleurs·ses dans ces contextes est nécessaire. Plusieurs organisations internationales, dont le Programme des Nations unies pour le développement (United Nations Development Program, 2014), ont participé à des initiatives visant à résoudre ces problèmes et à faciliter la collaboration entre les différent·e·s acteurs·rices du monde du travail. Ces initiatives sont utiles pour identifier les préoccupations liées au travail de personnes vivant dans divers contextes et pour intégrer une perspective scientifique aux interventions au niveau macro.

Des projets futurs associant interventions individuelles et systémiques pourraient s'avérer utiles pour promouvoir le travail décent à différents niveaux. Par exemple, les établissements de formation (comme les universités), le secteur privé et les gouvernements peuvent collaborer à des projets ciblant les besoins et les problèmes liés au travail dans une ville ou une région donnée et s'atteler aux défis auxquels est confrontée la main-d'œuvre locale. Une approche sensible au contexte permettrait également de saisir les enjeux spécifiques des groupes ou des populations plus exposés au travail « indécemment » ou à la marginalisation, dans un pays ou une région donnée. Dans le contexte suisse, par exemple, les personnes avec un faible niveau de formation, les travailleurs·ses jeunes et seniors, les femmes et les personnes d'origine étrangère ont une probabilité plus élevée de connaître des difficultés sur le marché de l'emploi (Bonvin, 2016; Masdonati *et al.*, 2019; Walter *et al.*, 2016). Dans ce contexte, les interventions centrées sur le travail décent devraient donc prioriser la compréhension et l'amélioration des expériences professionnelles de ces groupes sociaux.

Comme ce chapitre le montre, les mouvements de justice sociale en psychologie ont ouvert la voie à des initiatives de recherche intégrative et de conseil politique permettant d'enrichir l'Agenda du travail décent. À son tour, celle-ci est de plus en plus intégrée au counseling d'orientation, ce qui a donné lieu à des propositions de pratiques innovantes, au développement de théories transformatrices (*transformative theories*) et à la considération des enjeux des droits humains dans les réflexions sur le travail et la carrière³. L'intégration de la psychologie aux mouvements de promotion de la justice sociale articulés par l'OIT depuis près d'un siècle a le potentiel de promouvoir et d'intensifier l'effet de réformes destinées aux populations du monde entier qui s'efforcent de trouver dans leur travail une source de soutien, de sens et de contribution sociale. Le présent chapitre se veut ainsi une contribution à cet important mouvement, dont le potentiel pour l'amélioration du bien-être des individus, des communautés et des nations est énorme.

RÉFÉRENCES BIBLIOGRAPHIQUES

ALLAN, B. A., DUFFY, R. D., & BLUSTEIN, D. L. (2016). Under (and over) employment: Measurement and correlates of employment discrepancy. *The Counseling Psychologist, 44*, 815-840. Doi: 10.1177/0011000016654766.

AUTIN, K. L., DOUGLASS, R. P., DUFFY, R. D., ENGLAND, J. W., & ALLAN, B. A. (2017). Subjective social status, work volition, and career adaptability: A longitudinal study. *Journal of Vocational Behavior, 99*, 1-10. Doi: 10.1016/j.jvb.2016.11.007.

BENACH, J., VIVES, A., AMABLE, M., VANROELEN, C., TARAFI, G., & MUNTANER, C. (2014). Precarious employment: Understanding an emerging social determinant of health. *Annual Review of Public Health, 35*, 229-253. Doi: 10.1146/annurev-publhealth-032013-182500.

BLUSTEIN, D. L. (2001). Extending the reach of vocational psychology: Toward an inclusive and integrated psychology of working. *Journal of Vocational Behavior, 59*, 171-182. Doi: 10.1006/jvbe.2001.1823.

3. Pour plus d'informations à ce sujet, nous recommandons la lecture du livre blanc de Blustein et collègues (2017), rédigé pour l'OIT, ainsi que les travaux de Blustein et collègues (2016); Deranty et MacMillian (2012); Ribeiro et collègues (2016) et le récent ouvrage de Blustein (2019).

- BLUSTEIN, D. L. (2006). *The psychology of working: A new perspective for career development, counseling, and public policy*. New York: Routledge.
- BLUSTEIN, D. L. (2008). The role of work in psychological health and well-being. *The American Psychologist*, 63, 228-240. Doi: 10.1037/0003-066X.63.4.228.
- BLUSTEIN, D. L. (2011). A relational theory of working. *Journal of Vocational Behavior*, 79, 1-17. Doi: 10.1016/j.jvb.2010.10.004.
- BLUSTEIN, D. L. (2013). The psychology of working: A new perspective for a new era. In D. L. BLUSTEIN (éd.), *The Oxford handbook of the psychology of working* (pp. 3-18). New York: Oxford University Press. Doi: 10.1093/oxfordhb/9780199758791.013.0001.
- BLUSTEIN, D. L. (2019). *The importance of work in an age of uncertainty: The eroding work experience in America*. New York: Oxford University Press.
- BLUSTEIN, D. L., KENNY, M., DI FABIO, A., & GUICHARD, J. (2019). Expanding the impact of the Psychology of Working: Engaging psychology in the struggle for decent work and human rights. *Journal of Career Assessment*, 27, 3-28. Doi: 10.1177/1069072718774002.
- BLUSTEIN, D. L., KOZAN, S., & CONNORS-KELGREN, 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.
- BLUSTEIN, D. L., MASDONATI, J., & ROSSIER, J. (2017). *Psychology and the International Labor Organization: The role of psychology in the Decent Work Agenda*. International Labor Organization (ILO). En ligne: [http://www.ilo.org/global/research/publications/WCMS_561013/lang--en/index.htm].
- BLUSTEIN, D. L., MURPHY, K. A., KENNY, M. E., JERNIGAN, M., PÉREZ-GUALDRÓN, L., CASTAÑEDA, T., & DAVIS, O. (2010). Exploring urban students' constructions about school, work, race and ethnicity. *Journal of Counseling Psychology*, 57, 248-254. Doi: 10.1037/a0018939.
- BLUSTEIN, D. L., OLLE, C., CONNORS-KELGREN, A., & DIAMONTI, A. J. (2016). Decent work: A psychological perspective. *Frontiers in Psychology*, 7: 407. Doi: 10.3389/fpsyg.2016.00407.

BONVIN, J.-M. (2016). Transformations des conditions de travail: quels enjeux pour les salariés? *Terra Cognita*, 29, 32-34.

BURCHELL, B., SEHNBRUCH, K., PIASNA, A., & AGLONI, N. (2014). The quality of employment and decent work: definitions, methodologies, and ongoing debates. *Cambridge Journal of Economics*, 38, 459-477. Doi: 10.1093/cje/bet067.

Bureau international du travail (2016). *Programme par pays de promotion du travail décent de l'OIT: Manuel pratique*. En ligne: [https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_mas/---program/documents/genericdocument/wcms_561027.pdf].

CHAVES, A. P., DIEMER, M. A., BLUSTEIN, D. L., GALLAGHER, L. A., DEVOY, J. E., CASARES, M. T., & PERRY, J. C. (2004). Conceptions of work: The view from urban youth. *Journal of Counseling Psychology*, 51, 275. Doi: 10.1037/0022-0167.51.3.275.

DEJOURS, C., & DERANTY, J. P. (2010). The centrality of work. *Critical Horizons*, 11, 167-180. Doi: 10.1558/crit.v11i2.167.

DERANTY, J. P., & MACMILLAN, C. (2012). The ILO's decent work initiative: Suggestions for an extension of the notion of «decent work». *Journal of Social Philosophy*, 43, 386-405. Doi: 10.1111/josp.12003.

DI FABIO, A., & KENNY, M. E. (2016). From decent work to decent lives: positive self and relational management (PS & RM) in the twenty-first century. *Frontiers in Psychology*, 7, 361. Doi: 10.3389/fpsyg.2016.00361.

DI RUGGIERO, E., COHEN, J. E., COLE, D. C., & FORMAN, L. (2015). Public health agenda setting in a global context: the International Labor Organization's decent work agenda. *American Journal of Public Health*, 105, 58-61. Doi: 10.2105/ajph.2014.302455.

DIEMER, M. A. (2009). Pathways to occupational attainment among poor youth of color the role of sociopolitical development. *The Counseling Psychologist*, 37, 6-35. Doi: 10.1177/0011000007309858.

DIEMER, M. A., & BLUSTEIN, D. L. (2006). Critical consciousness and career development among urban youth. *Journal of Vocational Behavior*, 68, 220-232. Doi: 10.1016/j.jvb.2005.07.001.

DIEMER, M. A., & LI, C. H. (2011). Critical consciousness development and political participation among marginalized youth.

Child Development, 82, 1815-1833. Doi: 10.1111/j.1467-8624.2011.01650.x.

DOUGLASS, R. P., VELEZ, B. L., CONLIN, S. E., DUFFY, R. D., & ENGLAND, J. W. (2017). Examining the psychology of working theory: Decent work among sexual minorities. *Journal of Counseling Psychology*, 64, 550-559. Doi: 10.1037/cou0000212.

DUFFY, R. D., ALLAN, B. A., ENGLAND, J. W., BLUSTEIN, D. L., AUTIN, K. L., DOUGLASS, R. P., ... SANTOS, E. J. (2017). The development and initial validation of the Decent Work Scale. *Journal of Counseling Psychology*, 64, 206-221. Doi: 10.1037/cou0000191.

DUFFY, R. D., BLUSTEIN, D. L., DIEMER, M. A., & AUTIN, K. L. (2016). The psychology of working theory. *Journal of Counseling Psychology*, 63, 127-148. Doi: 10.1037/cou0000140.

DUFFY, R. D., DIEMER, M. A., PERRY, J. C., LAURENZI, C., & TORREY, C. L. (2012). The construction and initial validation of the Work Volition Scale. *Journal of Vocational Behavior*, 80, 400-411. Doi: 10.1016/j.jvb.2011.04.002.

FASSINGER, R. E. (2000). Gender and sexuality in human development: Implications for prevention and advocacy in counseling psychology. In S. D. BROWN & R. W. LENT (éds), *Handbook of counseling psychology* (3^e édition, pp. 345-378). New York: Wiley.

FERRARI, L., NOTA, L., SORESI, S., BLUSTEIN, D. L., MURPHY, K. A., & KENNA, A. C. (2009). Constructions of work among adolescents in transition. *Journal of Career Assessment*, 17, 99-115. Doi: 10.1177/1069072708325829.

FLORES, L. Y., MENDOZA, M. M., OJEDA, L., HE, Y., MEZA, R. R., MEDINA, V., ... JORDAN, S. (2011). A qualitative inquiry of Latino immigrants' work experiences in the Midwest. *Journal of Counseling Psychology*, 58, 522-536. Doi: 10.1037/a0025241.

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: Presses de l'Université Laval.

FREIRE, P. (2007). *Pedagogy of the oppressed* (3^e édition). New York: The Continuum International.

GUERRERO, L., & SINGH, S. (2013). The psychology of working: A case study of Mexican American women with low educational attainment. *The Career Development Quarterly*, 61(1), 27-39. Doi: 10.1002/j.2161-0045.2013.00033.x.

GUICHARD, J. (2013). Career guidance, education, and dialogues for a fair and sustainable human development. *Paper Presented at Inaugural Conference of the Unesco Chair of Lifelong Guidance and Counselling*. Wrocław: University of Wrocław.

International Labor Organization (2012). *Decent work indicators: Guidelines for procedures and users of statistical and legal framework indicators*. Genève: International Labor Office.

International Labor Organization (2018). *World employment and social outlook: Trends 2018*. Genève: International Labor Office.

KATZ, L., & KRUEGER, A. (2016). *The rise and nature of alternative work arrangements in the United States, 1995-2015* (Working Paper n° w22667). Cambridge (MA): National Bureau of Economic Research. En ligne: [<http://www.nber.org/papers/w22667.pdf>].

KENNY, M. E., & MEDVIDE, M. B. (2013). Relational influences on career development. In S. D. Brown & R. Lent (éds), *Career development and counseling: Putting theory and research to work* (2^e édition, pp. 329-356). New York: Wiley.

KOZAN, S., İŞİK, E., & BLUSTEIN, D. L. (2019). Decent work and well-being among low-income Turkish employees: Testing the psychology of working theory. *Journal of Counseling Psychology*, 66, 317-327. Doi: 10.1037/cou0000342.

LE BOSSÉ, Y., GAUDREAU, L., ARTEAU, M., DESCHAMPS, K., & VANDETTE, L. (2002). L'approche centrée sur le développement du pouvoir agir: Aperçu de ses fondements et de son application. *Revue canadienne de counseling*, 36 (3), 180-193.

LYONS, H. Z. (2011). Responding to hard times in the «big easy»: Meeting the vocational needs of low-income African American

New Orleans residents. *The Career Development Quarterly*, 59, 290-301. Doi: 10.1002/j.2161-0045.2011.tb00070.x.

MACNAUGHTON, G., & FREY, D. F. (2011) Decent work for all: A holistic human rights approach. *American University International Law Review*, 26, pp. 441-483.

MASDONATI, J., FOURNIER, G., & LAHRIZI, I. Z. (submitted). *Work importance and purposes during the transition from vocational education and training to the labor market.*

MASDONATI, J., SCHREIBER, M., MARCIONETTI, J., & ROSSIER, J. (2019). Decent work in Switzerland: Context, conceptualization, and assessment. *Journal of Vocational Behavior*, 110, 12-27. Doi: 10.1016/j.jvb.2018.11.004.

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.3776.

MASSOUDI, K., ABESSOLO, M., ATITSOGBE, K. A., BANET, E., BOLLMANN, G., DAUWALDER, J.-P., HANDSCHIN, P., MAGGIORI, C., MASDONATI, J., ROCHAT, S. & ROSSIER, J. (2018). A value-centered approach to decent work. In V. COHEN-SCALI, J. POUYAUD, V. M. PODGÓRNY, DRABIK-PODGÓRNA, G. AISENSEN, J.-L. BERNAUD, I. A. MOUMOULA & J. GUICHARD (éds), *Interventions in career design and education: Transformation for sustainable development and decent work* (pp. 93-110). Cham, Suisse: Springer / Unesco Chair on Life Long Guidance and Counseling. Doi: 10.1007/978-3-319-91968-3_6.

MCILVEEN, P. (2015a). The next horizon of career counselling. In J. G. Maree & A. di Fabio (éds), *Exploring new horizons in career counselling: Turning challenges into opportunities* (pp. 331-339). Rotterdam: Sense Publishers.

NOBLE, K., & MCILVEEN, P. (2012). Being, knowing, and doing: A model for reflexivity in social constructionist practices. In P. MCILVEEN & D. E. SCHULTHEISS (éds), *Social constructionism in vocational psychology and career development* (pp. 105-113). Rotterdam: Sense Publishers.

Organisation internationale du travail (1999). Rapport du Directeur général: Un travail décent. In *Conférence internationale du travail*,

87th session, Genève. En ligne: [<https://www.ilo.org/public/french/standards/relm/ilc/ilc87/rep-1.htm>].

Organisation internationale du travail. (2008). *Rapport sur le travail dans le monde 2008: Les inégalités de revenus à l'heure de la mondialisation financière*. En ligne: [https://www.ilo.org/public/french/bureau/inst/download/world08_f.pdf].

PAUL, K. I., & MOSER, K. (2009). Unemployment impairs mental health: Meta-analyses. *Journal of Vocational Behavior*, 74, 264-282. Doi: 10.1016/j.jvb.2009.01.001.

POUYAUD, J. (2016). For a psychosocial approach to decent work. *Frontiers in Psychology*, 7, 422. Doi: 10.3389/fpsyg.2016.00422.

RIBEIRO, M. A., SILVA, F. F., & FIGUEIREDO, P. M. (2016). Discussing the notion of decent work: Senses of working for a group of Brazilian workers without college education. *Frontiers in Psychology*, 7, 207. Doi: 10.3389/fpsyg.2016.00207.

RICHARDSON, M. S. (1996). From career counseling to counseling/psychotherapy and work, jobs, and career. In M. L. SAVICKAS & W. B. WALSH (éds), *Handbook of career counseling theory and practice* (pp. 347-360). Palo Alto: Davies-Black.

RICHARDSON, M. S. (2000). A new perspective for counselors: From career ideologies to empowerment through work and relationships practices. In A. COLLIN, & R. A. YOUNG (éds), *The future of career* (pp. 197-211). New York: Cambridge University Press.

SEHNBRUCH, K., BURCHELL, B., AGLONI, N., & PIASNA, A. (2015). Human development and decent work: Why some concepts succeed and others fail to make an impact. *Development and Change*, 46, 197-224. Doi: 10.1111/dech.12149.

STANDING, G. (2008). The ILO: An Agency for globalization? *Development and Change*, 39, 355-384. Doi: 10.1111/j.1467-7660.2008.00484.x.

SUE, D. W., CAPODILUPO, C. M., TORINO, G. C., BUCCERI, J. M., HOLDER, A., NADAL, K. L., & ESQUILIN, M. (2007). Racial microaggressions in everyday life: implications for clinical practice. *American Psychologist*, 62, 271-286. Doi: 10.1037/0003-066X.62.4.271.

TOPOREK, R. L., GERSTEIN, L. H., FOUAD, N. A., ROYSIRCAR, G., &

ISRAEL, T. (éds) (2006). *Handbook of social justice in counseling psychology: Leadership, vision, and action*. Thousand Oaks (CA) : Sage.

United Nations Development Program (2014). *The role of the private sector in inclusive development: Barriers and opportunities at the base of the pyramid*. Istanbul : UNDP Istanbul International Center for Private Sector in Development.

WALTER, P., BLÄUER HERRMANN, A., CANGEMI, V., MURIER, T., PERRENOUD, S., REUTTER, R., ... ZIMMERMANN, M. (2016). *Indicateurs du marché du travail 2016*. Neuchâtel : Office fédéral de la statistique.

WANBERG, C. R. (2012). The individual experience of unemployment. *Annual Review of Psychology*, 63, 369-396. Doi: 10.1146/annurev-psych-120710-100500.

WATTS, R. J., DIEMER, M. A., & VOIGHT, A. M. (2011). Critical consciousness: Current status and future directions. *New Directions for Child and Adolescent Development*, 134, 43-57. Doi: 10.1002/cd.310.

WATTS, R. J., GRIFFITH, D. M., & ABDUL-ADIL, J. (1999). Socio-political development as an antidote for oppression – theory and action. *American Journal of Community Psychology*, 27, 255-271. Doi: 10.1023/A: 1022839818873.