



UNIL | Université de Lausanne

UNIVERSITE DE LAUSANNE  
FACULTE DES SCIENCES SOCIALES ET POLITIQUES  
INSTITUT DE PSYCHOLOGIE

Session Hiver 2020

*Auto-évaluation des ressources pour les transitions professionnelles : développement  
et validation de l'outil AERES-T*

Mémoire de Maîtrise Universitaire ès Sciences en Psychologie

Présenté par : Léa Blanc

Directeur : Jonas Masdonati

Expert : Valentino Pomini



## Résumé

Dans un contexte socio-économique où les parcours de vie sont marqués par des transitions professionnelles plus nombreuses et plus complexes que par le passé, il est essentiel de développer des outils permettant d'aider les personnes à renforcer et mobiliser leurs ressources. Cette recherche avait deux objectifs : premièrement, la création d'un outil d'auto-évaluation des ressources pour les transitions professionnelles (l'AERES-T), deuxièmement, la validation qualitative de cet outil. L'AERES-T repose sur une adaptation de l'outil AERES, avec, d'une part, l'ajout de ressources spécifiques à la sphère professionnelle et, d'autre part, l'adaptation des cartes ressources existantes et des consignes du bilan. L'étude qualitative a été réalisée par le biais d'entretiens semi-directifs après la passation du nouvel outil, auprès de personnes en situation de transition professionnelle. Une analyse thématique a été apposée aux données. Les résultats ont montré que les participant-e-s ont apprécié la flexibilité et la liberté offerte par l'outil, son aspect visuel et son côté ludique. Les participant-e-s ont exprimé un certain bien-être à la suite du bilan, ce qui confirme l'ancrage de l'outil dans une perspective de psychologie positive. De ces résultats découlent des idées concrètes d'optimisation de l'AERES-T, pour en améliorer son utilisation future.

<b>RÉSUMÉ</b> .....	<b>3</b>
<b>1. INTRODUCTION</b> .....	<b>7</b>
<b>1.1 OBJECTIFS DE LA RECHERCHE</b> .....	<b>8</b>
<b>2. ÉLÉMENTS THÉORIQUES</b> .....	<b>9</b>
<b>2.1 FONDEMENTS THÉORIQUES DE L'OUTIL AERES</b> .....	<b>9</b>
2.1.1 <i>Apports de la psychologie positive</i> .....	9
2.1.2 <i>Les trois composantes du bien-être</i> .....	10
2.1.3 <i>Les ressources</i> .....	11
2.1.4 <i>L'importance de l'auto-évaluation</i> .....	13
<b>2.2 FONDEMENTS THÉORIQUES DE L'OUTIL AERES – T</b> .....	<b>13</b>
2.2.1 <i>Un modèle intégratif des ressources pour le succès de carrière</i> .....	14
2.2.2 <i>Le modèle des compétences pour la carrière contemporaine</i> .....	16
2.2.3 <i>Le modèle des ressources internes d'adaptabilité de carrière</i> .....	18
2.2.4 <i>Le modèle des ressources internes et externes d'adaptabilité de carrière</i> .....	20
2.2.5 <i>Synthèse des modèles théoriques</i> .....	22
<b>3. MÉTHODOLOGIE</b> .....	<b>23</b>
<b>3.1 CONCEPTUALISATION DE CARTES-RESSOURCES POUR L'AERES – T</b> .....	<b>23</b>
3.1.1 <i>Choix des cartes</i> .....	23
3.1.2 <i>Processus de choix des illustrations des nouvelles cartes</i> .....	24
3.1.3 <i>Adaptation des consignes et de la feuille de cotation</i> .....	25
<b>3.2 L'AERES – T</b> .....	<b>25</b>
3.2.1 <i>Être ouvert/flexible</i> .....	27
3.2.2 <i>Savoir planifier</i> .....	28
3.2.3 <i>Connaître ses intérêts/ valeurs</i> .....	29
3.2.4 <i>Connaître ses forces</i> .....	30
3.2.5 <i>Avoir des objectifs et des projets</i> .....	31
3.2.6 <i>Connaître les formations et le marché du travail</i> .....	32
3.2.7 <i>Réseaux</i> .....	33
3.2.8 <i>Travailler/ se former</i> .....	33
3.2.9 <i>Collègues/ Camarades</i> .....	35
3.2.10 <i>Entourage / Voisins</i> .....	35
3.2.11 <i>Professionnels de la santé et du social</i> .....	36
<b>3.3 ÉVALUATION QUALITATIVE</b> .....	<b>37</b>
3.3.1 <i>Bien-être</i> .....	38
3.3.2 <i>Utilité</i> .....	38
3.3.3 <i>Exhaustivité</i> .....	38

3.3.4 Agréabilité.....	38
3.3.5 Éléments retenus.....	39
<b>3.4 PARTICIPANT-E-S.....</b>	<b>39</b>
3.4.1 Population ciblée.....	39
3.4.2 Recrutement .....	39
3.4.3 Passation de l'AERES – T .....	41
3.4.4 Dispositions éthiques .....	42
<b>3.5 ANALYSE DES DONNÉES .....</b>	<b>42</b>
3.5.1 Recriptions des données .....	42
3.5.2 Analyse thématique .....	42
<b>4. RÉSULTATS ET DISCUSSION .....</b>	<b>44</b>
<b>4.1 LES ASPECTS FORMELS DE L'OUTIL.....</b>	<b>44</b>
4.1.1 Le tri des ressources : « un découpage à la hache » qui « dépend du contexte » .....	45
4.1.2 L'utilisation de cartes illustrées : « Une forme de liberté que le flipchart n'a pas ».....	49
<b>4.2 UTILITÉ PERÇUE DU BILAN : ENTRE « PIQURE DE RAPPEL » ET « CONFIRMATION BIENVENUE » .....</b>	<b>51</b>
<b>4.3 LES EFFETS SUR LE BIEN-ÊTRE : « UNE FORME DE GAÏÉTÉ QUI EST LÀ » .....</b>	<b>54</b>
<b>4.5 SUGGESTIONS DE NOUVELLES CARTES RESSOURCES.....</b>	<b>56</b>
<b>5. SYNTHÈSE ET CONCLUSION .....</b>	<b>59</b>
5.1 SYNTHÈSE .....	59
5.2 CONCLUSION .....	62
<b>RÉFÉRENCES :.....</b>	<b>64</b>
<b>ANNEXE A : CONSIGNE UTILISÉE POUR LES ENTRETIENS.....</b>	<b>68</b>
<b>ANNEXE B : FEUILLET D'INFORMATIONS .....</b>	<b>71</b>
<b>ANNEXE C : FORMULAIRE DE CONSENTEMENT.....</b>	<b>72</b>
<b>ANNEXE D : TABLEAU DES VERBATIMS.....</b>	<b>73</b>
<b>ANNEXE E : CONSIGNE MODIFIÉE.....</b>	<b>90</b>



## 1. Introduction

Si, au cours du siècle passé, les carrières étaient caractérisées par des trajectoires stables et prédéterminées, le contexte socioprofessionnel actuel, en revanche, offre des perspectives professionnelles moins prévisibles et plus instables pour les individus (Savickas et al, 2010). Les parcours deviennent plus hétérogènes et sont marqués par des transitions professionnelles nombreuses et complexes (Masdonati & Zittoun, 2012). Le terme de *transition professionnelle* décrit un phénomène pluriel faisant référence à des événements différents : les entrées et sorties temporaires ou définitives de l'espace professionnel ; les alternances entre périodes d'emploi et de chômage ainsi que les divers changements survenant au sein de la carrière ou liés à la profession d'un individu (Masdonati & Zittoun, 2012). Au cœur des transitions professionnelles, la question identitaire et celle du sens de la vie occupent une place centrale (Bernaud, 2016). En effet, les transitions professionnelles n'engendrent pas seulement des changements dans la sphère du travail, mais également des remaniements identitaires importants (Masdonati & Zittoun, 2012). Les entrelacements entre les différentes sphères de vie participent à la complexité de ces transitions.

Par ailleurs, la responsabilité de la gestion de la carrière repose aujourd'hui essentiellement sur l'individu (Savickas & Pouyaud, 2016). Les personnes doivent donc développer certaines compétences et mobiliser certaines ressources pour gérer des trajectoires de carrière non-linéaires et naviguer dans un monde professionnel incertain. Dans ce contexte, les pratiques d'accompagnement en orientation devraient également tendre vers le déploiement des ressources et des compétences utiles lors de transitions.

La psychologie positive, axée sur le développement des ressources et du bien-être, peut contribuer au développement d'outils d'accompagnement en psychologie de l'orientation (Rochat & Bellier-Teichmann, 2017). Dans ce cadre, il semble que l'outil d'Auto-Évaluation des Ressources pour le Rétablissement (AERES), développé pour le rétablissement des personnes atteintes de troubles psychiatriques, puisse également se révéler utile en psychologie du conseil et de l'orientation (Rochat & Bellier-Teichmann, 2017). L'outil AERES permet aux patient-e-s d'effectuer une auto-évaluation des ressources pour leur rétablissement. Logiquement, nous pouvons supposer que cette même démarche pourrait être adaptée dans le cadre de l'orientation : il s'agirait alors de repérer les ressources présentes dans la vie de la personne et leur degré de contribution aux défis des transitions professionnelles.

En revanche, pour développer un outil adapté aux enjeux des transitions, il serait nécessaire de circonscrire les *ressources* plus spécifiques à la sphère professionnelle, en s'appuyant sur les modèles de ressources de carrière actuels. Partant de ces réflexions, l'objectif général de ce travail vise le développement et la validation qualitative d'un outil d'auto-évaluation des ressources pour les transitions professionnelles, l'AERES-T.

## 1.1 Objectifs de la recherche

L'objectif général de cette recherche englobe deux objectifs spécifiques. Le premier est la création d'un nouvel outil d'auto-évaluation des ressources pour le domaine des transitions professionnelles. Ce nouvel outil, appelé AERES-T, est une adaptation de l'outil AERES, qui vise à accompagner les personnes atteintes de troubles psychiques (Bellier-Teichmann, 2017). Ce premier objectif se décline en plusieurs étapes. Nous commencerons par aborder les éléments théoriques sur lesquels repose l'outil AERES, ancrés dans la psychologie positive. Ensuite, nous nous intéresserons à quatre modèles clés de ressources de carrière, afin de définir les ressources importantes dans le domaine professionnel et face aux transitions. En nous appuyant sur ces modèles, nous présenterons les nouvelles cartes élaborées spécifiquement pour l'AERES-T. Enfin, nous exposerons la démarche d'adaptation de l'outil dans sa globalité, incluant une modification de la consigne et de la feuille de cotation.

Le deuxième objectif de cette recherche est de procéder à une validation qualitative de l'outil AERES-T, en se basant sur la perception de l'outil par les personnes l'ayant utilisé. Nous présenterons d'abord la démarche d'utilisation de l'AERES-T lors d'entretiens de recherche avec des personnes en situation de transition professionnelle. Ensuite, nous proposerons une analyse thématique des entretiens, une présentation des résultats ainsi qu'une synthèse. Enfin, nous discuterons des améliorations possibles de l'outil à la lumière des résultats de notre recherche.



## 2. Éléments théoriques

Dans cette partie, nous présenterons tout d'abord les modèles théoriques derrière la conception de l'outil original AERES. Nous aborderons notamment les apports de la psychologie positive, les trois composantes du bien-être, les ressources psychologique et l'importance de l'auto-évaluation. Dans un deuxième temps, nous nous concentrerons sur les ressources professionnelles en présentant plus en détail les quatre modèles théoriques sur lesquels nous nous sommes appuyés pour la conceptualisation des nouvelles cartes ressources pour l'AERES T.

### 2.1 Fondements théoriques de l'outil AERES

#### 2.1.1 Apports de la psychologie positive

L'AERES est un outil d'auto-évaluation des ressources internes et externes, destiné aux personnes souffrant de troubles psychiques sévères (Bellier-Teichmann, 2017). Cet outil s'inscrit dans une perspective de psychologie positive, mettant l'accent sur les ressources de la personne ainsi que sur son bien-être. Seligman et Csikszentmihali (2000), considérés comme les fondateurs de la psychologie positive, relèvent que, depuis la deuxième guerre mondiale, la psychologie s'est essentiellement intéressée aux pathologies et aux processus de guérison ; laissant peu de place à l'étude des ressources, des forces et des vertus qui rendent les êtres humains heureux. Cette centration sur les pathologies a permis de développer de nombreux outils de traitement des maladies. En revanche, les recherches en matière de prévention et de compréhension des facteurs de protection des difficultés psychiques ont été négligées.

La psychologie positive se définit ainsi par l'étude des forces, des vertus et des émotions positives, et se focalise essentiellement sur les ressources et le bien-être des individus. Selon Seligman et Csikszentmihali (2000), certains traits ou qualités personnelles constituent des ressources qui agissent comme des facteurs de protection face aux difficultés psychiques. En pointant le rôle clé des forces de caractère comme ressources pour l'individu, Seligman et Peterson ont développé en 2014 un inventaire de classification internationale (*VIA Institute of character*) pour permettre aux individus de repérer leurs forces (Shankland, 2014). L'outil AERES est en partie inspiré de ce modèle des forces et permet de dresser un profil général des ressources présentes chez la personne, pouvant contribuer au rétablissement et au bien-être (Bellier-Teichmann, 2017). En portant une attention particulière aux forces de caractère des personnes qui peuvent constituer des ressources (par exemple, l'optimisme) et de manière

générale sur les éléments qui contribuent au bien-être et au rétablissement, l'outil AERES s'aligne donc sur les principes fondamentaux de la psychologie positive.

### 2.1.2 Les trois composantes du bien-être

L'outil AERES a pour objectif de dresser un portrait global des ressources des patients en psychiatrie, ce qui permettrait de favoriser leur bien-être (Bellier-Teichmann, 2017). La notion de bien-être est un concept important de la psychologie positive que l'on retrouve au cœur de l'outil AERES. Afin d'explicitier cette notion, Bellier-Teichmann (2017) s'appuie sur le modèle à trois composantes, proposé par Seligman et al. (2006). Ce modèle a été conçu pour une psychothérapie positive visant à développer les émotions positives des patients ; il est constitué des trois dimensions suivantes : une vie agréable ; une vie engagée et une vie pleine de sens.

#### **Une vie agréable**

La première composante du bien-être a trait à ce que Seligman nomme la vie agréable : « the pleasant life », c'est-à-dire toutes les expériences subjectives positives de plaisir que peut faire l'individu. Ces expériences incluent la satisfaction et le contentement apporté par les expériences passées, la joie des expériences présentes et l'optimisme face aux expériences futures (Bellier-Teichmann, 2017). Les émotions positives vis-à-vis du futur, notamment l'espoir, ont montré un effet protecteur contre la dépression et l'anxiété. Les auteurs précisent que la capacité à ressentir des émotions positives peut s'entraîner ; il est possible d'apprendre à ressentir davantage d'émotions positives et de manière plus durable.

#### **Une vie engagée**

Le deuxième déterminant du bien-être est celui de la vie engagée (« engaged life »), qui fait référence à la notion d'engagement, au fait d'être entièrement dévoué et absorbé par une tâche, un travail, un loisir ou des relations (Seligman et al., 2006). La personne qui vit une vie engagée est aussi celle qui a identifié ses forces et trouve l'occasion de les mettre en valeur lors des différentes activités qui composent sa vie (Slade, 2010). Lorsqu'une personne est pleinement engagée dans une action qui lui permet de mobiliser ses ressources, elle peut alors faire l'expérience de moments de grâce, aussi nommés expériences de « flow » (Shankland, 2014). Ces moments apparaissent lorsque l'on est totalement absorbé par une tâche que l'on effectue avec engagement et concentration. La concentration est telle qu'une personne peut ressentir une perte de conscience de soi et de son environnement, se sentant en pleine maîtrise de l'activité qu'elle exerce, ce qui génère un sentiment de bien-être (Shankland, 2014).

Seligman et al. (2006) considèrent que le niveau de bien-être d'une personne pourrait augmenter significativement lorsque celle-ci connaît ses forces personnelles et la manière de les utiliser au quotidien.

### **Une vie pleine de sens**

La troisième composante qui contribue au bien-être selon Seligman, est la vie pleine de sens (« the meaningful life »). Lorsqu'une personne a l'impression que sa vie a du sens, elle en est d'avantage satisfaite et a donc un niveau de bien-être plus élevé (Shankland, 2014). Une vie pleine de sens aurait trois dimensions : une dimension affective et relationnelle, notamment la construction de liens forts avec sa famille et son entourage ; une dimension cognitive, qui comprend les valeurs et la philosophie de vie et une dimension comportementale, qui se réfère à l'engagement dans une activité en lien avec ses valeurs (Shankland 2014). Un moyen d'accéder à une vie pleine de sens est d'avoir un travail qui correspond à ses valeurs. Pour Seligman et al. (2006), vivre une vie engagée passe essentiellement par le fait d'utiliser ses forces personnelles pour servir une cause plus grande que soi-même.

#### 2.1.3 Les ressources

L'outil AERES est utilisé pour mettre en évidence les ressources des patient-e-s. Selon les modèles, les ressources peuvent être définies comme un ensemble d'éléments protecteurs face aux troubles ou comme des éléments moteurs de la qualité de vie et du bien-être personnel. Les ressources s'apparentent aussi aux forces, aux talents et aux vertus des êtres humains ; mobilisées par les patient-e-s, elles vont diminuer le risque de développer des symptômes et aider à prévenir la chronicité ou la rechute (Bellier-Teichmann, 2017).

Voici une définition des ressources psychologiques dans une perspective de psychologie positive, proposée par Antonia Csillik (2017) : « Les ressources psychologiques constituent des facteurs protecteurs qui facilitent la résistance à l'adversité, ainsi que l'adaptation psychologique dans les situations difficiles de la vie. » (p.20) Les ressources peuvent être catégorisées de diverses manières selon les auteurs. Csillik (2017) propose de séparer les ressources en deux catégories. Les ressources internes, c'est-à-dire les prédispositions psychologiques de la personne et les ressources environnementales extérieures, dont le soutien social. L'outil AERES repose en partie sur cette distinction, il est constitué de trois catégories de ressources différentes que nous présentons ci-dessous.

### **Les caractéristiques personnelles**

Cette catégorie de ressources est inspirée principalement par la liste des caractéristiques personnelles définies dans le Values in Action de Peterson et Seligman (2004). Ces forces de caractères se distinguent des autres traits car elles ont une valeur morale transculturelle (Csillik, 2017). En tant que ressources psychologiques, elles sont considérées comme des traits relativement stables et non pas comme des états fluctuants. Des études ont montré que ces forces ont un pouvoir protecteur face à la maladie mentale et sont profondément adaptatives : elles favorisent une meilleure adaptation des personnes aux événements difficiles (Csillik, 2017).

### **Les ressources externes / environnementales**

Il s'agit des ressources présentes dans l'environnement immédiat de la personne ou dans la communauté plus large. Cette catégorie de ressources a été inspirée par des recherches montrant l'importance du soutien social et son impact positif sur la santé physique et psychique (Bellier-Teichmann, 2017). Parmi les ressources environnementales, le soutien social perçu a particulièrement été étudié et son impact positif pour faire face à des événements stressants a été démontré (Rasclé & Irachabale, 2001). De manière générale, les ressources externes font référence aux relations importantes (par exemple, la famille et les amis) ainsi que les environnements où les personnes peuvent développer un sentiment de bien-être (par exemple, le lieu de vie).

### **Les ressources sous la forme de loisirs et passions**

En parallèle aux ressources internes et externes, l'outil AERES propose également une catégorie de ressources sous la forme de passions et de loisirs. Bellier Teichmann (2017) explique que s'engager dans des loisirs est bénéfique pour les patients, notamment en leur permettant d'accroître leur réseau de soutien tout en réduisant le niveau de stress. Le fait d'avoir des activités de loisirs et de passions augmenterait la présence et l'accessibilité des émotions positives ainsi que le sentiment de bien-être. En parallèle aux bénéfices directs sur le bien-être, les expériences d'apprentissage stimulés par les activités de loisirs peuvent avoir un effet indirect sur le bien-être, en renforçant le sentiment d'auto-efficacité de la personne (Lent, Brown & Hackett, 1994). Dans ce sens, les activités et loisirs constituent des ressources en soi et contribuent également au sentiment d'auto-efficacité. Celui-ci aura une influence sur la formation des intérêts, des choix professionnels et des performances de la personne. Ainsi, le sentiment de compétence développé par la pratique d'une activité et par les feedbacks donnés sous la forme de renforcements, constitue aussi une ressource.

#### 2.1.4 L'importance de l'auto-évaluation

L'auto-évaluation est une méthode d'évaluation qui permet à l'individu d'être son propre expert. Dans le cadre de l'auto-évaluation des besoins et des ressources en psychiatrie, cette méthode permet aux patients de prendre une part active dans leur processus de soin. Cette approche favorise l'engagement et la motivation du patient en lui conférant un rôle actif dans le dispositif de soin, auquel il adhère plus facilement puisqu'il a été acteur de sa mise en place (Bellier-Teichmann, 2017). Dans cette perspective, l'outil d'auto-évaluation des ressources AERES permet de mettre en avant la perception de la personne sur sa situation. Celle-ci peut identifier quelles sont les ressources présentes dans sa vie et à quel point elles contribuent (ou non) à son rétablissement et à son bien-être. Cette démarche facilite la prise en charge conjointe entre patient et personnel soignant pour permettre à la personne de se rétablir. En effet, pour aider la personne à se réengager dans sa vie et à recouvrer son bien-être, il semble important de se focaliser sur ce qui est pertinent, fait sens et est prioritaire pour elle (Slade, 2010). Ce même constat s'applique également dans le cadre d'un accompagnement de transitions ou d'orientation professionnelle : un outil d'auto-évaluation aura l'avantage de rendre la personne active dans un processus qui fait sens.

#### 2.2 Fondements théoriques de l'outil AERES-T

L'outil AERES-T est une version modifiée de l'outil AERES, conçu pour être utilisé lors d'un accompagnement d'orientation ou de transition professionnel. Comme nous l'avons mentionné, aujourd'hui les individus connaissent un plus grand nombre de transitions professionnelles que par le passé (Savickas et al, 2010). Plus précisément, l'expression « transition professionnelle » désigne des événements de plusieurs ordres :

« (...) l'entrée et la sortie définitive d'une carrière professionnelle (le premier emploi, la retraite), l'entrée et la sortie temporaire de l'espace professionnel (arrêt maternité, retour aux études, alternance formation-emploi), le changement de fonction ou d'emploi en cours de carrière dans la même profession ou dans une profession différente, les changements personnels issus des transformations de l'entreprise ou du changement du lieu de travail et enfin, l'alternance entre périodes d'emploi et périodes de chômage. » (Masdonati & Zittoun, 2012).

Du fait de la complexification des parcours et des transitions, l'évaluation des ressources se révèle importante dans le domaine professionnel. Celles-ci peuvent permettre à l'individu de mieux faire face aux défis qui les attendent. Jusque-là, nous avons présenté les ressources en lien avec le bien-être. Afin de créer un outil adapté à la sphère professionnelle, nous nous

intéressons à présent aux ressources spécifiques à ce domaine. Nous présentons ci-dessous les quatre modèles théoriques à la base de la conceptualisation de l’outil AERES–T. Il s’agit des modèles les plus récents et les plus utilisés en psychologie de l’orientation, qui cherchent à déterminer quelles sont les ressources principales liées au contexte de carrière.

### 2.2.1 Un modèle intégratif des ressources pour le succès de carrière

Face aux parcours professionnels contemporains caractérisés par des trajectoires non-linéaires et des transitions professionnelles plus fréquentes, il est attendu des individus qu’ils soient eux-mêmes responsables de la gestion de leur carrière (Savickas et al., 2010). Dans ce contexte, la recherche en psychologie vocationnelle s’est intéressée aux facteurs de prédiction et aux ressources pour une vie professionnelle réussie. Le concept de carrière réussie (*career success*) fait référence d’une part à la notion de succès objectif, par exemple le salaire ou le niveau de promotion, et d’autre part à la notion de succès subjectif, c’est-à-dire l’évaluation subjective de la carrière selon les propres critères de la personne (Hirschi, 2012). Grâce au grand intérêt de la recherche pour ce domaine, de nombreux modèles, outils de mesures et études empiriques ont vu le jour pour identifier les prédicteurs de succès professionnel. Souhaitant proposer un regard plus concis et intégratif sur ces différentes variables, Hirschi (2012) développe un modèle intégratif des ressources de carrière. Ces ressources sont utilisées par les individus dans la prise de décision concernant leur vie professionnelle et dans la gestion générale de leur carrière. Dans le cadre de ce travail, nous nous intéressons au questionnaire développé récemment par Hirschi et al. (2018) : Le Career Resources Questionnaire. Les ressources de carrières sont représentées par treize facteurs distincts, évalués à travers une quarantaine d’items. Dans ce modèle, les ressources de carrière sont aussi appelées des prédicteurs de succès de carrière, c’est-à-dire tout ce qui aide un individu à atteindre ses objectifs professionnels et à gérer sa carrière efficacement. Ce modèle intégratif propose quatre catégories principales et treize ressources spécifiques que nous présentons ci-dessous.

<i>Human capital career resources</i>	<i>Environnemental career resources</i>	<i>Motivational career resources</i>	<i>Career management behaviours</i>
Occupational expertise	Career opportunities	Career involvement	Networking
Job market knowledge	Organizational career support	Career confidence	Career exploration
Soft skills	Job challenge	Career clarity	Learning
Social career support			

Tableau 1: Modèle intégratif des ressources de carrière (Hirschi et al., 2018)

### **Les ressources de carrière liées au capital humain**

La première catégorie de ressource est celle du capital humain. L'idée est que le succès professionnel dépend notamment d'un certain niveau d'éducation, de connaissances et de compétences qui permet à la personne d'obtenir un travail et d'être à la hauteur des exigences (Hirschi et al., 2018). Cette catégorie de ressource est en lien avec les compétences professionnelles et la notion d'employabilité. Les ressources en termes de capital humain comprennent des facteurs plus spécifiques comme l'expertise professionnelle, la connaissance du marché du travail ou les compétences transversales.

### **Les ressources environnementales de carrière**

La seconde catégorie de ressource est celle des ressources environnementales. Cette catégorie comprend également des ressources sociales sans se limiter à celles-ci (Hirschi et al., 2018). Les ressources environnementales font référence à des ressources plus spécifiques sous la forme d'opportunités de promotions au sein de l'organisation professionnelle, d'un soutien pour le développement de la carrière proposé par l'employeur ou des occasions permettant à l'individu d'utiliser et développer ses compétences. Les ressources environnementales comprennent aussi le soutien social dont l'individu peut bénéficier en lien avec sa carrière.

### **Les ressources de carrière liées à la motivation**

La troisième catégorie regroupe des ressources de type psychologique en lien avec la carrière. L'idée est que le succès professionnel peut aussi être imputé aux efforts dont l'individu fait preuve pour le développement de sa carrière (Hirschi et al., 2018). Les ressources de carrière en termes motivationnels évaluent le degré d'attachement affectif d'une personne à son rôle professionnel, le degré de confiance dans sa réussite professionnelle ainsi que le degré de clarté et d'autodéterminations des objectifs de carrière de la personne.

### **Les ressources comportementales de gestion de carrière**

La quatrième catégorie regroupe les ressources de compétences de gestion de carrière. Il s'agit de comportements proactifs que les personnes adoptent pour optimiser leur carrière (Hirschi et al., 2018). Les ressources plus spécifiques incluent le networking, c'est-à-dire comment la personne crée des contacts sociaux et les utilise pour promouvoir sa carrière ; ainsi que des attitudes d'exploration des opportunités de carrière. Une autre ressource plus spécifique fait référence au comportement d'apprentissage, d'approfondissement et de mise à jour de ses connaissances et compétences relatives au travail.

Les auteurs précisent que les ressources choisies pour ce modèle ont été sélectionnées pour leur caractère malléable ; il ne s'agit pas de traits fixes. Choisir des ressources qui ne sont pas totalement déterminées permet aux professionnel-le-s de dégager une marge de manœuvre pour le développement de celles-ci et rend l'utilisation de l'outil plus fructueuse.

#### 2.2.2 Le modèle des compétences pour la carrière contemporaine

Dans le modèle intégratif d'Hirschi et al. (2018), nous avons pu remarquer que certaines ressources étaient définies en termes de comportements, d'attitudes ou de savoir-faire. Akkermans et al. (2013) proposent un modèle qui se focalise sur les *compétences* de carrière, définies comme « les connaissances, compétences et habiletés centrales pour le développement de la carrière, qui peuvent être influencées et développées par les individus » (p.246). Ce modèle se veut intégratif, puisqu'il prend en compte les différentes perspectives sur les compétences de carrière. Les auteurs présentent quatre perspectives présentes dans la littérature et les compétences qui en découlent.

Dans la perspective des carrières sans frontières, les compétences jouent un rôle crucial dans le maintien de la valeur de l'employé au sein de l'organisation. En d'autres termes, elles permettent à l'employé-e de maintenir sa valeur au sein de l'entreprise, malgré les changements auxquels les organisations et le marché du travail sont soumis. Ces changements demandent un processus d'adaptation qui serait facilité par différentes compétences : *knowing why*, l'identification avec son travail et le sens personnel que prend le travail pour la personne ; *knowing whom*, l'utilisation de son réseau social et *knowing how*, les compétences en lien avec le travail spécifique de la personne.

La perspective des carrières protéiformes met en exergue l'importance des compétences de carrière pour le succès de la carrière subjective. Trois types de compétences sont mentionnées : *self-knowledge skills*, les compétences réflexives, de gestion du temps et du stress notamment ; *interpersonnal knowledge skills*, les compétences de gestion de conflit, de délégation et d'affirmation de soi, et *environmental knowledge skills*, les compétences de compréhension de son environnement pour pouvoir faire preuve d'adaptation (Akkermans et al., 2013).

La perspective sur l'autogestion de la carrière souligne l'aspect proactif des compétences de carrière, c'est-à-dire le fait que les individus prennent des décisions délibérées pour réaliser leurs objectifs professionnels. Deux composantes importantes sont définies : l'une comportementale et l'autre cognitive. La première composante est définie par des



comportements de gestion de carrière (*behaviour in managing career*), par exemple le fait de planifier ou de créer des opportunités. La seconde composante est cognitive, il s'agit des aspirations et des motivations que les individus développent vis-à-vis de leur carrière (Akkermans et al., 2013).

Enfin, la perspective sur le capital humain met en avant les compétences de carrière en lien avec l'apprentissage tout au long de la vie et l'employabilité des personnes (Akkermans et al., 2013). Dans ce contexte, quatre compétences de carrières sont différenciées : *Career reflection* ; *self presentation* ; *career control* et *work exploration*.

Ces quatre perspectives différentes sur les compétences de carrière partagent des similarités et s'accordent sur trois types de compétences communes : des compétences de *réflexivité*, des compétences de *communication* et des compétences de *comportements*. Sur la base de ces convergences, Akkermans et al. (2013) ont proposé un modèle intégratif avec les trois types de compétences de carrière, chacune divisée en deux compétences plus spécifiques (tableau 2). Ce modèle est à la base du Career Competencies Questionnaire (Akkermans et al., 2013), composé de 21 items à évaluer avec une échelle de likert en cinq points. Nous présentons les détails de ce modèle ci-dessous.

<b>Reflective competence</b>	<b>Communicative competence</b>	<b>Behavioral competence</b>
Reflexion on motivation	Networking	Work Exploration
Reflexion on qualities	Self-Profiling	Career Control

Tableau 2 : Modèle intégratif des compétences de carrière à la base du CCQ

### **Compétences de carrière réflexives**

Premièrement, les quatre perspectives mettent l'accent sur la réflexivité. Il s'agit notamment de la réflexivité sur le sens que prend le travail pour la personne, de la réflexivité sur soi pour la gestion du stress ou de la dimension de réflexivité sur sa carrière en termes d'aspiration et de motivations. Les compétences qui concernent la réflexivité peuvent être plus précisément séparées en des compétences de réflexivité concernant la motivation (*reflexion on motivation*), d'une part, et des compétences de réflexivité concernant ses propres qualités et caractéristiques (*reflexion on qualities*), d'autre part. Une personne qui fait preuve de réflexivité sur ses motivations professionnelles et ses qualités personnelles aura des objectifs de carrière

plus clairs et en adéquation avec son profil, c'est-à-dire en tenant compte de ses forces, ses faiblesses, ses valeurs et ses besoins (Kuijpers et Scheerens, 2006)

### **Compétences de carrière liées à la communication**

Deuxièmement, les perspectives se rejoignent aussi sur l'importance de la communication. Celle-ci se manifeste à travers des compétences telles que l'utilisation de son réseau social (*networking*), en cherchant des feedbacks ou des conseils de la part de son entourage ou en s'engageant dans des interactions sociales. Une personne compétente en *networking* démontre une conscience de la valeur de son réseau, et d'autre part elle a la capacité de développer ce réseau à des fins professionnels (Akkermans et al., 2013). Il y a également la dimension de la communication à propos de soi (*self-profiling*), c'est-à-dire la capacité à montrer et discuter de ses capacités, connaissances et valeurs professionnelles (Kuijpers et Scheerens, 2006).

### **Compétences comportementales de carrière**

Troisièmement, les approches convergent quant à l'importance des compétences de carrière comportementales, notamment l'exploration du monde du travail (*work exploration*) et le contrôle de sa carrière (*career control*). Cette catégorie de compétences regroupe des comportements proactifs ainsi que les attitudes d'exploration et de compréhension de son environnement. Une personne qui explore le monde du travail va activement chercher des opportunités de carrière ou de développement professionnel sur le marché du travail. Une personne qui contrôle sa carrière est capable de se fixer des objectifs et de planifier leur réalisation (Akkermans et al., 2013).

#### 2.2.3 Le modèle des ressources internes d'adaptabilité de carrière

Les recherches montrent que les ressources en matière d'adaptabilité de carrière constituent des facteurs de protection contre les événements professionnels indésirables. En ce sens, les adaptabilités de carrières seraient des ressources essentielles pour composer avec les transitions et situations stressantes (Savickas, 2005). L'adaptabilité de carrière est définie par Savickas et Profeli (2012) comme une ressource: « the self-regulation strengths or capacities that a person may draw upon to solve the unfamiliar, complex and ill-defined problems presented by developmental vocational tasks, occupational transitions, and work traumas ». Il s'agit donc de forces que les individus peuvent mobiliser pour faire face aux difficultés qui peuvent se présenter lors de transitions professionnelles notamment (Savickas & Porfeli, 2012). Les auteurs précisent que ces ressources d'adaptabilités de carrière ne sont pas stables, comme

pourraient l'être des traits de personnalité, mais plutôt des ressources psychosociales qui se construisent dans l'interaction entre la personne et son environnement. Les contingences contextuelles et environnementales jouent donc un rôle important dans la construction de ces ressources d'adaptabilités de carrière (Savickas & Porfeli, 2012). Nous détaillons ci-dessous les quatre dimensions du modèle d'adaptabilité de carrière (Savickas, 2005) : *concern*, *control*, *curiosity* et *confidence*.

### **Concern**

Cette dimension est définie par la préoccupation de la personne à propos de son futur vocationnel, il s'agit de la dimension d'adaptabilité de carrière la plus importante (Savickas, 2005). Elle regroupe notamment des attitudes optimistes et de planification qui témoignent du souci pour sa carrière, et qui permettent à l'individu de prendre conscience des choix qu'il aura à faire dans un futur plus ou moins lointain. Un manque de préoccupation pour sa carrière pourrait être qualifié d'indifférence de carrière (*career indifference*) et serait caractérisé par une attitude pessimiste et un manque de planification.

### **Control**

Cette deuxième dimension fait référence au contrôle de l'individu sur sa future carrière. Un individu qui a du contrôle se sent responsable de construire sa propre carrière, il s'en sent maître. Savickas (2005) relève que, lorsque les options de carrière sont limitées, la dimension de contrôle est plus difficile à développer. Néanmoins, elle pourrait s'exprimer par une exploration approfondie des options, mêmes limitées, afin que l'individu porte son choix sur celle qui a le plus de sens pour lui.

### **Curiosity**

Lorsque l'individu se sent responsable et en contrôle de sa carrière, il développe une curiosité à propos des différents métiers et des différentes opportunités qui s'offrent à lui (Savickas, 2005). La curiosité de carrière fait référence aux attitudes et dispositions d'exploration et d'ouverture qui permettent à l'individu de faire des expériences qui vont développer sa connaissance de soi et sa connaissance des métiers. Les individus qui sont naturellement plus ouverts aux expériences nouvelles seront plus enclins à explorer leur environnement et à tester différents rôles professionnels. Un manque de curiosité, au contraire, peut mener à une représentation erronée du monde du travail (Savickas, 2005).

## **Confidence**

La quatrième dimension de l'adaptabilité de carrière se rapporte à la confiance en soi. Faire des choix de carrière requiert parfois de faire face à des situations complexes et difficiles qui peuvent être plus facilement surmontées lorsque l'individu a confiance en lui et anticipe des succès plutôt que des échecs (Savickas, 2005). La confiance de carrière se traduit par un sentiment d'auto-efficacité, notamment lorsque l'individu anticipe positivement la mise en œuvre d'un projet professionnel. La confiance en soi se construit au quotidien, en résolvant des tâches et des défis ainsi que dans les loisirs.

Pour mesurer ces quatre dimensions de l'adaptabilité de carrière, Savickas et Porfeli (2012) ont développé un questionnaire : le Career Adapt-Abilities Scale-Short Form (CAAS-SF). La version SF est une version raccourcie par rapport à la version originale, ne contenant que 12 items au lieu de 24.

### 2.2.4 Le modèle des ressources internes et externes d'adaptabilité de carrière

Nous avons évoqué précédemment l'importance des ressources en termes d'adaptabilité de carrière. L'adaptabilité permet à l'individu de répondre de manière flexible à son environnement. Park et al. (2018) proposent d'élargir les quatre adaptabilités de carrière proposées par Savickas et Porfeli (2012), afin d'inclure des dimensions qui tiennent compte du contexte et de l'environnement de la personne. Les auteurs proposent de séparer les ressources d'adaptabilité de carrière en deux catégories : les ressources internes de l'adaptabilité (*concern, control, curiosity* et *confidence*) et des ressources d'adaptabilité qui prennent davantage en compte des éléments contextuels et situationnels (*Career Agency, Occupational Awareness, Negative Career Outlook, Support* et *Work- Life Balance*). Nous présentons ces cinq dimensions de l'adaptabilité de carrière proposées par Park et al. (2018) ci-dessous.

#### **Career Agency**

C'est la capacité perçue par la personne à gérer et réfléchir aux transitions de sa carrière. Cette dimension est évaluée à travers des items faisant référence à des éléments comme le contrôle, la confiance, et l'optimisme (Rottinghaus et al., 2017). L'agentivité se définit notamment par l'intentionnalité, l'anticipation et l'auto-régulation. Pour évaluer cette dimension, les items questionnent le fait d'agir de manière stratégique, réfléchie, libre, en conscience et en tenant compte de son auto-efficacité (Rottinghaus et al., 2017).

## **Occupational Awareness**

Il s'agit de la perception de la personne sur sa propre connaissance des métiers, des formations, du marché du travail et des tendances économiques. Afin de développer ces connaissances, l'individu doit faire preuve de curiosité en cultivant une attitude d'exploration et d'ouverture face au monde professionnel. Cette dimension traite donc à la fois de la connaissance de soi et de la connaissance du monde professionnel (Rottinghaus et al., 2012).

## **Negative Career Outlook**

Ce sont les pensées négatives ou attentes négatives vis-à-vis de sa carrière. Cette dimension évalue la perception des individus sur leur carrière : adoptent-ils une perspective optimiste ou plutôt pessimiste vis-à-vis de celle-ci ? Une personne faisant preuve d'optimisme développerait des stratégies adaptatives de carrière plus efficaces et serait davantage en confiance par rapport à ses choix de carrière. Les personnes optimistes s'adapteraient aussi plus facilement aux nouvelles situations grâce à une plus grande flexibilité. De manière générale Rottinghaus et al. (2012) indiquent que l'optimisme est lié à une gestion de carrière efficace et un sentiment de bien-être élevé.

## **Support**

Cette ressource fait référence à la perception de la personne sur le niveau de soutien reçu par son entourage vis-à-vis du développement de sa carrière. Cette dimension contextuelle pointe le rôle important des relations sociales et le besoin fondamental d'être en lien (Rottinghaus et al., 2012). Les personnes trouvent notamment du soutien auprès de la famille, des amis, des enseignants et des pairs. Un bon réseau de soutien social est prédictif d'un meilleur ajustement face aux aléas et d'une meilleure adaptabilité de carrière (Rottinghaus et al., 2012).

## **Work life Balance**

C'est une ressource en lien avec la capacité à trouver un équilibre entre des rôles de vie multiples. La gestion de l'équilibre entre les différents domaines de sa vie (travail, famille et amis par exemple) passe par des ajustements en termes de temps et d'investissement notamment. La satisfaction que la personne trouve dans ces sphères de vie variées joue également un rôle important dans la recherche d'un équilibre. L'inter-influence de ces multiples rôles et leur entrelacement est un élément prépondérant dans la compréhension du parcours professionnel de la personne (Rottinghaus et al., 2012).

### 2.2.5 Synthèse des modèles théoriques

Le tableau 3 synthétise les dimensions des quatre modèles de ressources de carrière présentés précédemment.

Le modèle intégratif des ressources de carrière (Hirschi, 2012)	Le modèle des compétences de carrière (Akkermans et al., 2003)	Le modèle des ressources internes d'adaptabilité de carrière (Savickas, 2005)	Le modèle des ressources internes et externes d'adaptabilité de carrière (Rottinghaus et al., 2017)
<p><b>1. Human Capital Resources :</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>a. Occupational expertise</li> <li>b. Job market knowledge</li> <li>c. Soft skills</li> </ul> <p><b>2. Environmental Career Resources :</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>a. Career opportunities</li> <li>b. Organizational support</li> <li>c. Job challenge</li> <li>d. Social support</li> </ul> <p><b>3. Motivational Career resources</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>a. Involvement</li> <li>b. Confidence</li> <li>c. Clarity</li> </ul> <p><b>4. Career management behaviour</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>a. Networking</li> <li>b. Career exploration</li> <li>c. Learning</li> </ul>	<p><b>1. Reflective competences</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>a. Reflexion on motivation</li> <li>b. Reflexion on qualities</li> </ul> <p><b>2. Communicative competences</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>a. Networking</li> <li>b. Self-profiling</li> </ul> <p><b>3. Behavioral competences</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>a. Work exploration</li> <li>b. Career control</li> </ul>	<p><b>1. Concern</b></p> <p><b>2. Control</b></p> <p><b>3. Curiosity</b></p> <p><b>4. Confidence</b></p>	<p><b>1. Career agency</b></p> <p><b>2. Occupational Awareness</b></p> <p><b>3. Negative Career outlook</b></p> <p><b>4. Support</b></p> <p><b>5. Work-life Balance</b></p>

Tableau 3 : Résumé des quatre modèles de ressources de carrière

Parmi ces différentes dimensions, plusieurs catégories de ressources semblent se recouper entre les modèles. La distinction entre ressources internes et externes pourrait s'appliquer en partie car certaines ressources semblent se situer à un niveau personnel : l'agentivité ; le contrôle ; la motivation, la réflexion ; la curiosité et la confiance par exemple, alors que d'autres semblent davantage liées à l'environnement : le soutien social ; le soutien de l'organisation professionnelle et les opportunités de carrière, notamment. D'autres ressources

pourraient appartenir à une catégorie « comportementale » : les comportements en lien avec le networking et l'exploration par exemple. À noter que certains auteurs présentent des ressources en termes d'adaptabilités et d'autres en termes de compétences. La mise en relation de ces différentes dimensions fait partie du processus de création des nouvelles cartes pour l'AERES–T, que nous présentons au chapitre suivant.

### 3. Méthodologie

#### 3.1 Conceptualisation de cartes-ressources pour l'AERES – T

##### 3.1.1 Choix des cartes

Les nouvelles cartes pour l'AERES–T ont été choisies sur la base d'une revue des modèles de ressources de carrière présentées précédemment. Dans un premier temps, nous avons analysé toutes les dimensions des différents modèles théoriques. Pour bénéficier d'une représentation visuelle de ces dimensions, nous avons créé une carte en papier pour chacune, avec des couleurs différentes selon les modèles. En tirant avantage de la dimension visuelle de l'outil, nous avons étalé toutes les cartes ressources de l'AERES et toutes les dimensions de ressources de carrière repérées dans les modèles théoriques devant nous, pour procéder à un brainstorming. Dans un deuxième temps, les cartes AERES et les ressources de carrière faisant références aux mêmes éléments ont été rassemblées pour avoir une image claire des dimensions se recoupant. Cela a permis de repérer les ressources de carrière qui n'étaient pas déjà représentées par des cartes AERES. Nous avons créé des nouvelles cartes pour ces ressources spécifiques au domaine des transitions professionnelles et adapté certaines cartes de l'AERES pour une utilisation avec un public différent. L'image 12 est un exemple de la mise en commun des dimensions théoriques des ressources de carrière et de celles liées au bien-être. Ce procédé visuel a permis d'alimenter la réflexion sur la nouvelle carte à créer (représentée au centre du groupe de carte).

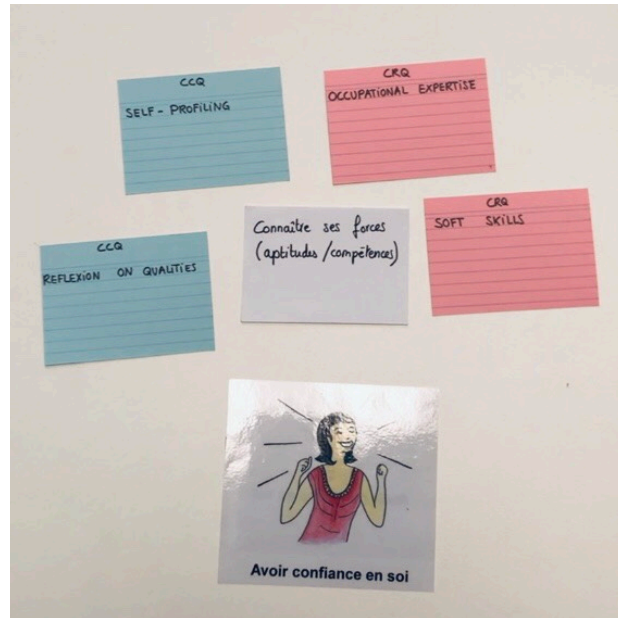


Figure 2 : Exemple d'un processus de création d'une nouvelle carte

Le choix final des nouvelles cartes ainsi que la formulation retenue pour chaque ressource s'est fait grâce à un processus de brainstorming entre plusieurs experts. Cette dimension groupale et consensuelle de la démarche est un élément important de la validation de l'outil, que nous précisons ci-dessous.

### 3.1.2 Processus de choix des illustrations des nouvelles cartes

Afin de garder une unité entre les cartes de l'AERES et celles de l'AERES-T, nous avons fait appel à la même artiste pour les illustrations des nouvelles ressources (Madame Anne-Loyse Jaques). Dans un premier temps, nous avons procédé à un brainstorming afin de sélectionner différentes images sur lesquelles se baser pour illustrer les nouvelles ressources. Dans un deuxième temps, nous avons soumis les images sélectionnées à un panel de professionnel-le-s. Celui-ci était constitué pour une part d'étudiant-e-s en psychologie de l'orientation ainsi que d'un psychologue conseiller en orientation supervisant les consultations à l'institut de psychologie ; d'autre part, les images ont été soumises aux professionnel-le-s de l'unité RESSORT. Dans cette unité du CHUV, des professionnel-le-s accueillent les personnes atteintes de troubles psychiques ayant pour projet de se réinsérer professionnellement. Nous avons pris note des retours sur la clarté des images choisies pour représenter les ressources ainsi que sur les noms retenus pour les nouvelles ressources. Sur la base des feedbacks reçus, nous avons sélectionné une ou plusieurs images. Ensuite, nous avons discuté en détails des images en spécifiant la position des personnages sur la carte par exemple, ou les objets représentés en fonction des effets sur la compréhension de la carte. Enfin, nous avons présenté les idées finales



à l'illustratrice. Nous avons eu plusieurs contacts avec Madame Jacques durant les différentes étapes de création, afin qu'elle puisse ajuster les dessins si besoin. Les cartes-ressources de l'AERES-T sont donc le résultat d'une mise en commun des réflexions de professionnel-l-es en psychologie clinique et de l'orientation.

### 3.1.3 Adaptation des consignes et de la feuille de cotation

La création de nouvelles cartes dans le cadre de l'AERES-T a nécessité une modification de la feuille de cotation pour ajouter les nouvelles ressources. Nous avons également modifié les consignes de l'outil pour les adapter au nouveau public cible. Par exemple, nous avons changé la question « À quel point ces ressources vous aident à vous sentir mieux quand ça va mal ? » en : « À quel point ces ressources vous aident dans le processus de transition professionnelle que vous vivez actuellement ? ». La consigne utilisée pour les entretiens de la recherche se trouve en annexe A.

## 3.2 L'AERES-T

Nous présentons ici l'ensemble des cartes ressources constituant l'AERES-T. La majorité des cartes ont été reprises directement de l'AERES. Les cartes élaborées spécifiquement pour l'AERES-T dans le cadre de ce travail sont représentées dans le tableau 4 en gras. Certaines de ces cartes ne sont pas totalement nouvelles ; elles ont été modifiées pour être mieux adaptées au public auquel se destine l'AERES-T. Dans les chapitres suivants, nous décrivons les liens avec les modèles théoriques de ressources de carrière et les cartes de l'AERES pour chaque nouvelle carte de l'AERES-T.

<b>Qualités / caractéristiques personnelles</b>	<b>Loisirs / Passions</b>	<b>Ressources environnementales et sociales</b>
Avoir le sens de l'humour	Pratiquer du sport	Famille
Avoir confiance en soi	Cuisiner	Relations sentimentales
Être courageux	Chanter / jouer d'un instrument de musique	Amis
Être curieux / aimer découvrir	Peindre / dessiner / photographier / créer	Lieu de vie

Être persévérant	Aller au spectacle (cinéma, concert, théâtre, danse)	Animal de compagnie
Être enthousiaste / s'émerveiller / savourer	Lire / écrire	Nature
Être à l'écoute de son corps	Jardiner / bricoler	Autres ressources environnementales / sociales
Être réfléchi	Écouter de la musique / TV/ radio / surfer sur internet	<b>Réseaux</b>
Être optimiste	Voyager / visiter / partir en excursion	<b>Travailler / se former</b>
Être reconnaissant	Faire des jeux	<b>Collègues / camarades</b>
Avoir de l'espoir	Autres loisirs / passions	<b>Professionnels de la santé et du social</b>
Avoir la foi / Spiritualité		<b>Entourage / Voisins</b>
Autres qualités personnelles		
<b>Être ouvert / flexible</b>		
<b>Savoir planifier</b>		
<b>Connaître ses intérêts / valeurs</b>		
<b>Connaître ses forces</b>		
<b>Avoir des objectifs et des projets</b>		
<b>Connaître les formations et le marché du travail</b>		

Tableau 4 : Cartes constituant l'AERES-T

### 3.2.1 Être ouvert / flexible

Cette ressource, ajoutée à la catégorie des caractéristiques personnelles, correspond au fait d'être ouvert aux opportunités qui se présentent, et flexible pour s'adapter à différentes possibilités.



Figure 3 : Carte AERES-T « Être ouvert/flexible »

#### **Lien avec les modèles théoriques de ressources de carrière**

Être flexible et ouvert se rapporte à quatre ressources de carrière mises en évidence dans la littérature : *curiosity* ; *behavioural competencies* ; *career management behaviour* et *negative career outlook*. D'abord, l'ouverture est en lien avec la curiosité, dont il est question dans les modèles d'adaptabilité de carrière (Savickas, 2005). La curiosité de carrière fait référence aux attitudes et dispositions d'exploration et d'ouverture qui permettent à l'individu de faire des expériences, et qui vont développer sa connaissance de soi et sa connaissance des métiers. L'ouverture et la flexibilité sont aussi en lien avec une dimension comportementale des ressources de carrière, mise en évidence par Akkermans et al (2013) et Hirschi (2012). Les compétences de carrière de type comportementale regroupent des comportements proactifs ainsi que des attitudes d'exploration et de compréhension de l'environnement, que les personnes adoptent pour optimiser leur carrière. Enfin, l'ouverture et la flexibilité se rapportent également au degré d'optimisme ou de pessimisme vis-à-vis de sa carrière (Rottinghaus et al., 2017). Les personnes faisant preuve d'optimisme s'adapteraient plus facilement aux nouvelles situations grâce à une plus grande flexibilité.

#### **Lien avec les autres cartes ressources**

La carte « être ouvert / flexible » est proche de quatre autres cartes de l'outil AERES : « être curieux, aimer découvrir » ; « être enthousiaste, s'émerveiller » ; « être courageux » et « avoir de l'espoir ». Ces cartes se retrouvent autour de la notion de curiosité et des émotions

qui peuvent être en lien avec la découverte. La nouvelle carte « être ouvert/ flexible » cible les comportements et attitudes favorisant le développement de la carrière de l'individu.

### 3.2.2 Savoir planifier

Savoir planifier est une ressource également ajoutée à la catégorie des caractéristiques personnelles. Elle fait référence à la capacité à anticiper et organiser la réalisation d'un projet.

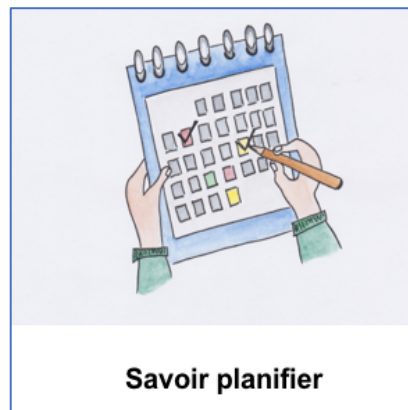


Figure 4 : Carte AERES-T « Savoir planifier »

#### **Lien avec les modèles théoriques de ressources de carrière**

La carte « Savoir planifier » se réfère à plusieurs ressources de carrières évoqués dans la littérature : *clarity* ; *career control* ; *control* ; *career agency* et *concern*.

Premièrement, la clarté des projets et des objectifs de carrière (Hirschi, 2012) consiste en une étape essentielle en lien avec la capacité à planifier. Deuxièmement, la dimension de contrôle évoquée par Akkermans et al., (2013) et Savickas (2005) font référence au niveau de contrôle qu'un individu exerce sur sa carrière. En ce sens, la planification est liée à la gestion et le contrôle de sa carrière. « Savoir planifier » se rapporte également à la notion d'agentivité relevée par Rottinghaus (2017), incarnée par une personne se percevant comme capable de gérer sa carrière et qui fait preuve d'anticipation. Enfin, le fait de se sentir concerné par sa carrière est un élément important pour adopter des comportements proactifs, dont la planification.

#### **Lien avec les autres cartes ressources**

La carte « savoir planifier » est proche de la carte AERES « être réfléchi » qui illustre la posture de réflexive et le fait de prendre du recul sur une situation avant d'agir. Ces éléments sont en lien avec la planification, car celle-ci exige un temps de réflexion avant de passer à

l'action. Plus spécifiquement, la nouvelle carte « savoir planifier » permet de cibler une compétence d'anticipation et de gestion importante pour la carrière.

### 3.2.3 Connaître ses intérêts / valeurs

Cette ressource dans la catégorie des caractéristiques personnelle correspond au fait d'être au clair sur ce que l'on aime (intérêts) et ce qui nous guide, ce qui est important dans la vie (valeurs).

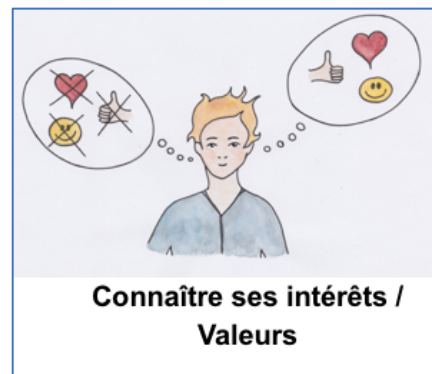


Figure 5 : Carte AERES-T « Connaître ses intérêts/valeurs »

#### **Lien avec les modèles théoriques de ressources de carrière**

« Connaître ses intérêts et ses valeurs » correspond principalement à deux ressources de carrière mises en évidence dans la littérature : *Reflection on motivation* ; *reflection on qualities* et *career agency*. Premièrement, « connaître ses intérêts et ses valeurs » est en lien avec le niveau de réflexion de la personne, que ce soit la réflexion sur ses motivations ou la réflexion sur ses qualités (Akkermans et al., 2013). Une personne qui fait preuve de réflexivité sur ses motivations professionnelles et ses qualités personnelles aura des objectifs de carrière plus clairs et en adéquation avec son profil, c'est-à-dire en tenant compte de ses forces, ses faiblesses, ses valeurs et ses besoins (Kuijpers et Scheerens, 2006).

#### **Lien avec les autres cartes ressources**

Cette nouvelle carte « Connaître ses intérêts et ses valeurs » est en lien avec toutes les ressources de l'AERES dans la catégorie « Activités/Loisirs ». En effet, connaître ses intérêts implique que la personne s'engage dans diverses activités pour affiner ses goûts. De plus, « connaître ses intérêts et ses valeurs » partage des similarités avec la carte « être curieux, aimer découvrir », ainsi que la carte « être réfléchi ». En effet, la curiosité et l'envie de découvrir peuvent être tournées vers soi-même, au profit de la connaissance de soi. Elle peut aussi se rapprocher de la carte « avoir la foi/ spiritualité » au niveau des valeurs. La nouvelle carte

AERES-T cible donc plus précisément la connaissance de soi, mais au niveau de ses propres intérêts et valeurs.

#### 3.2.4 Connaître ses forces

Dans la catégorie des ressources personnelle, connaître ses forces correspond à la connaissance de ses aptitudes, de ses compétences, de ses qualités et de ses atouts.



Figure 6 : Carte AERES-T « Connaître ses forces »

#### **Lien avec les modèles théoriques de ressources de carrière**

« Connaître ses forces » est en lien avec trois ressources de carrière : *Reflection on qualities* ; *self-profiling* et *occupational expertise*. En premier lieu, la nouvelle carte se rapporte directement à la notion de réflexion sur ses qualités (Akkermans et al., 2013). En effet, « connaître ses forces » est possible lorsqu'on s'engage dans une réflexion sur soi-même et ses atouts. Deuxièmement, « connaître ses forces » est en lien avec le self-profiling, car communiquer efficacement sur son profil dans un contexte professionnel nécessite une bonne connaissance de soi au préalable. Enfin, la connaissance de ses forces est également liée à l'expertise professionnelle qui correspond au niveau de connaissance et de compétence que la personne possède dans son domaine professionnel.

#### **Lien avec les autres cartes ressources**

La carte « connaître ses forces » est proche de la carte AERES « avoir confiance en soi ». En effet, la confiance en soi nécessite souvent une (re)connaissance de ses compétences, ses aptitudes, ses qualités et ses atouts.

### 3.2.5 Avoir des objectifs et des projets

Afin d'évoquer la projection dans l'avenir professionnel, une nouvelle carte intitulée « Avoir des objectifs et des projets » a été ajoutée à la catégorie de ressources personnelles.



Figure 7 : Carte AERES-T « Avoir des objectifs et des projets »

#### **Lien avec les modèles théoriques de ressources de carrière**

« Avoir des objectifs et des projets » correspond à quatre dimensions de ressources de carrières : *career clarity* ; *career confidence* ; *confidence* et *concern*. Premièrement, « avoir des objectifs et des projets » se rapproche de la dimension de clarté. En effet, se projeter dans l'avenir et se fixer des objectifs est plus aisé lorsque la personne a une vision claire de ses aspirations professionnelles. Ensuite, la confiance évoquée par Hirschi (2012) et Savickas (2005) est en lien avec la nouvelle carte car un niveau de confiance élevé dans le développement fructueux de sa carrière peut encourager l'individu à élaborer des projets et se fixer des nouveaux objectifs. La confiance est en lien avec une anticipation positive de l'avenir ce qui, en retour, encourage la personne à se projeter davantage. Enfin, la carte « avoir des objectifs et des projets » se réfère au fait d'être concerné par sa carrière. En effet, une personne qui se sent concernée par sa carrière montrera un intérêt pour le futur et les projets possibles.

#### **Lien avec les autres cartes ressources**

La nouvelle carte « avoir des objectifs et des projets » est proche de deux autres cartes de l'outil AERES : « avoir de l'espoir » et « être enthousiaste/ s'émerveiller/ savourer ». En effet, l'espoir et l'enthousiasme peuvent être des conditions importantes pour pouvoir se projeter.

### 3.2.6 Connaître les formations et le marché du travail

Cette ressource personnelle consiste à savoir quelles sont les formations existantes et quelle est la situation du marché du travail.



Figure 8 : Carte AERES-T « Connaître les formations et la marche du travail »

#### **Lien avec les modèles théoriques de ressources de carrière**

« Connaître les formations et le marché du travail » se rapporte à quatre ressources de carrière mises en évidence dans la littérature : *career exploration* ; *work exploration* ; *job market knowledge* et *occupational awareness*. Tout d'abord, la connaissance des formations et du marché du travail se réfère au processus d'exploration professionnelle (Hirschi, 2012 ; Akkermans et al., 2013). Les deux dimensions mettent en avant l'importance du comportement et de l'attitude dans la gestion de carrière. Un comportement exploratoire va amener la personne à développer ses connaissances des formations et du marché du travail. Notre nouvelle carte se rapporte aussi directement à la notion de connaissance du marché du travail développée par Hirschi, nous avons ajouté également la connaissance des formations. Enfin, « connaître les formations et le marché du travail » est aussi en lien avec la perception que la personne a de ses connaissances dans le domaine de la formation et du marché du travail (Rottinghaus et al., 2017).

#### **Lien avec les autres cartes ressources**

« Connaître les formations et le marché du travail » est proche de la carte AERES « être curieux, aimer découvrir ». En effet, en lien c'est aussi en étant curieux et en multipliant les expériences qu'une personne peut développer et affiner ses connaissances des différents métiers et du marché du travail.



### 3.2.7 Réseaux

Cette ressource est ajoutée à la catégorie des ressources environnementales et sociales. Elle correspond au fait de bénéficier d'un vaste réseau de contact que l'on peut mobiliser en cas de besoin.



Figure 9 : Carte AERES-T « Réseaux »

#### **Lien avec les modèles théoriques de ressources de carrière**

La carte « réseaux » se rapporte principalement à la ressource de carrière : *Networking* (Akkermans et al., 2013 ; Hirschi, 2012). Dans le modèle d'Akkermans et al., la dimension de *networking* se réfère aux compétences de communication en lien avec le réseau social. Une personne compétente en *networking* démontre une conscience de la valeur de son réseau, et développe ce réseau à des fins professionnels. De manière similaire, le *networking* fait partie des compétences de gestion et de contrôle de carrière dans le modèle développé par Hirschi. La nouvelle carte « réseau » peut faire référence aux ressources en termes de réseau social, de réseau professionnel ou encore aux réseaux sociaux (suggéré par le choix de l'illustration).

#### **Lien avec les autres cartes ressources**

La carte « réseau » est proche de cinq cartes de l'AERES : « Amis », « Famille », « Entourage/voisins », « Collègues/Camarades » et « Travailler / se former ». La nouvelle carte permet de cibler le réseau constitué par ces différentes personnes, en relation avec le développement de la carrière.

### 3.2.8 Travailler / se former

Cette ressource correspond au fait d'exercer une activité professionnelle ou d'être en formation, et aux avantages que cette situation peut offrir. Il s'agit d'une adaptation de la

carte « métier » de l'AERES, car celle-ci faisait uniquement référence au fait d'avoir une profession.



Figure 10 : Carte AERES-T  
« Travailler/Se former »

### **Lien avec les modèles théoriques de ressources de carrière**

« Travailler / se former » recoupe quatre dimensions de ressources de carrière développées par Hirschi (2012) : *organizational career support* ; *career opportunities* ; *job challenge* et *occupational expertise*. Premièrement, « travailler / se former » est en lien avec le soutien de l'organisation professionnel ou de l'institut de formation (Hirschi, 2012). En effet, lorsque la personne exerce une activité professionnelle ou lorsqu'elle est en formation, le soutien de son organisation peut constituer une ressource pour sa transition professionnelle. Deuxièmement, la nouvelle carte « travailler / se former » se réfère aux opportunités de carrière (Hirschi, 2012) : une personne qui travaille/ se forme a l'avantage de pouvoir bénéficier d'opportunités de développement professionnel en lien avec son emploi/ sa formation. Dans cette idée, la carte « travailler se former » rejoint la notion de *job challenge* : en emploi ou en formation, les individus rencontrent plus souvent des opportunités d'utiliser et de développer leurs compétences. Enfin, travailler et se former se rapporte à la dimension d'expertise occupationnelle (Hirschi, 2012), car cela permet de développer des compétences spécifiques à son domaine professionnel.

### **Lien avec les autres cartes ressources**

Il s'agit d'une modification d'une carte AERES qui faisait partie des ressources environnementales. Elle est donc en lien avec les autres ressources de cette catégorie. La carte modifiée « travailler / se former » cible les ressources environnementales spécifiquement liées à l'activité professionnelle et/ou de formation.

### 3.2.9 Collègues / Camarades

Cette carte ressource est liée à la suivante (Entourage/voisins) ; ces deux cartes remplacent la carte AERES « Entourage / Voisins / Collègues ». La carte « Collègues/ Camarades » est une ressource environnementale correspondant au fait d'entretenir des relations avec les personnes que l'on côtoie sur son lieu de travail ou lieu de formation.

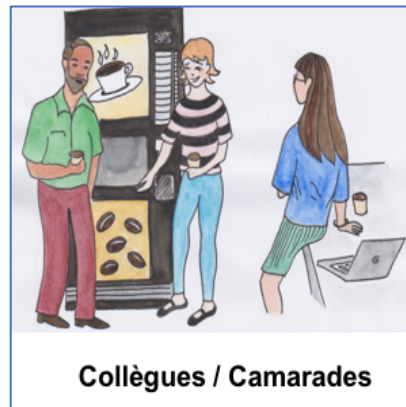


Figure 11 : Carte AERES-T « Collègues/Camarades »

#### **Lien avec les modèles théoriques de ressources de carrière**

La carte « collègues / camarades » fait référence à trois ressources de carrière : *support* ; *social support* et *networking*. Premièrement, les collègues et les camarades sont en lien avec le soutien, car la personne perçoit le niveau de soutien reçu par son entourage vis-à-vis du développement de sa carrière (Rottinghaus et al., 2017). Hirschi différencie le soutien apporté par l'organisation professionnelle (que nous avons mentionné au chapitre précédent) du soutien apporté par l'environnement social. Les collègues et les camarades peuvent prodiguer un type de soutien social à la personne, pour le développement de sa carrière. Enfin, les collègues et les camarades sont reliés à la dimension de *networking* (Akkermans et al., 2013 ; Hirschi, 2012), car elles font partie du réseau de la personne.

#### **Lien avec les autres cartes ressources**

La carte « collègues/ camarades » est une version modifiée d'une carte AERES de la catégorie des ressources environnementales, elle est donc en lien avec les autres cartes de cette catégorie. La nouvelle carte permet de cibler spécifiquement les personnes faisant partie de l'entourage professionnel ou de formation.

### 3.2.10 Entourage / Voisins

Cette ressource environnementale et sociale se réfère au fait d'entretenir des relations avec son entourage et ou son voisinage.

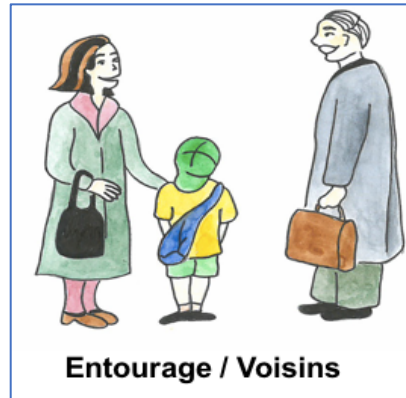


Figure 12 : Carte AERES-T  
« Entourage/Voisins »

### **Lien avec les modèles théoriques de ressources de carrière**

Comme il s'agit d'un dédoublement d'une même carte, la ressource « Entourage/voisins » s'inspire des mêmes éléments théoriques que la carte « Collègues/Camarades » présentée ci-dessus : *Social Support* (Hirschi, 2012) et *Support* (Rottinghaus et al., 2017).

### **Lien avec les autres cartes ressources**

La carte « entourage / voisins » est une version modifiée d'une carte AERES de la catégorie des ressources environnementales, elle est donc en lien avec les autres cartes de cette catégorie. La nouvelle carte permet de différencier l'entourage professionnel de l'entourage personnel.

#### 3.2.11 Professionnels de la santé et du social

Cette ressource environnementale et sociale correspond au fait de bénéficier du soutien de la part de professionnels-les de la santé et/ou du social. Les professionnels-les de la santé peuvent être des médecins, psychologues ou des psychiatres ; les professionnels-les du social peuvent être des assistant-tes sociaux et des psychologues conseiller-ères en orientation. Il s'agit d'une modification de la carte « Soutien/suivi par professionnels de la santé » pour l'adapter à un public plus large.



Figure 13 : Carte AERES-T  
« Professionnels de la santé et du social »

### **Lien avec les modèles théoriques de ressources de carrière**

Cette carte peut être mise en lien avec la notion de *soutien*, dont les références théoriques ont été développées pour les deux cartes précédentes.

### **Lien avec les autres cartes ressources**

Comme pour les deux cartes ressources présentées plus haut, cette carte se réfère au soutien perçu par la personne. Elle est donc en lien avec d'autres ressources environnementales et sociales qui participent au soutien : « Amis » ; « Famille » ; « Entourage /Voisins » ; et « Collègues /Camarades » notamment.

### 3.3 Évaluation qualitative

Le deuxième objectif de cette recherche était de procéder à une validation qualitative du nouvel outil AERES-T. Pour ce faire, nous avons premièrement élaboré des questions relatives à l'outil et à l'expérience du bilan de ressources (tableau 5). Ensuite, nous avons utilisé ces questions comme base pour mener l'entretien qui a suivi l'utilisation de l'AERES-T. Enfin, nous avons effectué une analyse thématique de contenu dont la démarche est explicitée au chapitre 3.5.2. Les résultats de l'analyse ainsi que la discussion sont présentés au chapitre 4.

Le tableau 5 résume les cinq questions posées aux participant-e-s, à propos de leur perception de l'outil AERES-T. Le choix des thématiques abordées est explicité dans les chapitres suivants.

<b>Bien-être</b>	Comment vous sentez-vous après cette passation ?
<b>Utilité</b>	Dans quelle mesure cet outil vous a-t-il été utile ?
<b>Exhaustivité</b>	Avons-nous omis des cartes importantes pour vous ? Si oui, lesquelles ?

<b>Agréabilité</b>	Quels sont les éléments que vous avez appréciés ou au contraire, qui vous ont déplus dans cette passation ?
<b>Éléments retenus</b>	Que retenez-vous de cet exercice ?

Tableau 5 : Questions sur la perception de l'outil

### 3.3.1 Bien-être

L'outil s'inscrit dans une perspective de psychologie positive qui vise à développer le bien-être et les émotions positives. Nous avons souhaité appréhender le bien-être immédiat de la personne après le bilan de ressources, pour analyser les effets de celui-ci. Nous aimerions savoir si l'entretien centré sur les ressources et l'explicitation de leur utilité permet à la personne de développer un sentiment de bien-être et des émotions positives.

### 3.3.2 Utilité

L'objectif est de comprendre en quoi l'outil a été utile pour la personne ; ce que le bilan de ressources lui a apporté. L'utilité du bilan de ressources pourrait varier selon le niveau de connaissance de soi et de réflexion : est-ce que la personne a déjà conscience de ses ressources ? La perception de l'utilité de l'outil par la personne pourrait aussi varier selon la qualité de l'entretien ; il est important que la personne fasse un lien entre les ressources et la manière dont celles-ci constituent une aide pour sa situation de transition professionnelle.

### 3.3.3 Exhaustivité

Dans le cadre du développement de l'outil, il est important de prendre en compte l'avis des personnes sur l'exhaustivité de celui-ci. La conceptualisation des cartes repose sur une revue des modèles *théoriques* des ressources de carrière. Cependant, nous nous intéressons à l'*expérience vécue* par les personnes traversant une période de transition professionnelle et nous les invitons à nous communiquer d'éventuelles ressources importantes qui manqueraient à l'outil.

### 3.3.4 Agréabilité

Avec cette dimension, nous souhaitons investiguer les éléments de la passation de l'outil perçus comme agréables ou désagréables par la personne. L'outil propose une méthode de tri de cartes qui devrait rendre la passation aisée, mais un risque pourrait être que les tris successifs rendent la passation désagréable pour les personnes ayant du mal à se positionner et à catégoriser.

### 3.3.5 Éléments retenus

À la fin de l'entretien, nous avons choisi d'interroger la personne sur ce qu'elle retenait en priorité du bilan de ressources ; quels étaient les éléments les plus importants selon elle. Cette question permet d'investiguer l'utilité subjective du bilan et de comprendre ce que la personne retire de la passation. Pointer les éléments retenus en priorité par la personne permet d'évaluer l'utilité et la pertinence de l'outil. C'est aussi l'occasion pour la personne de verbaliser son expérience et, ainsi, de prendre conscience de ce qu'elle considère important.

## 3.4 Participant-e-s

### 3.4.1 Population ciblée

Pour la validation qualitative du nouvel outil, l'objectif était d'utiliser l'AERES–T avec des personnes en transition professionnelle, celle-ci pouvant prendre des formes diverses. La transition professionnelle peut désigner l'entrée ou la sortie définitive d'une carrière (la retraite, par exemple) ainsi que les entrées et sorties temporaires (le chômage ou le congé parental, par exemple). Elle désigne aussi les différents changements de fonctions, d'emplois ou de professions au cours d'une carrière. Enfin, la transition professionnelle se réfère également aux changements personnels issus des transformations de l'entreprise ou du lieu de travail (Masdonati & Zittoun, 2012).

### 3.4.2 Recrutement

Le recrutement des participant-e-s à la recherche s'est déroulé sur deux lieux différents : d'une part aux consultations d'orientation et conseil de l'Institut de Psychologie (IP) ; d'autre part au Centre Social Régional (CSR) de la ville de Lausanne. Pour le CSR, une demande a été transmise au service des ressources humaines et a été acceptée. Les assistant-e-s sociaux-ales intéressé-e-s à participer à la recherche se sont annoncé-e-s et ont repéré les bénéficiaires correspondant-e-s aux critères communiqués. Parmi les bénéficiaire recruté-e-s, plusieurs personnes faisaient partie du programme JAD, une cellule spécifique destinée aux jeunes adultes entre 18 et 25 ans sans formation professionnelle (ARASOL, 2019). Pour ces jeunes, les assistant-e-s sociaux-ales offrent un accompagnement dans l'élaboration de projets de formations. Le recrutement des consultant-e-s de l'IP s'est fait lors des prises en charges par les étudiant-e-s en master de psychologie de l'orientation. Lorsque l'étudiant-e jugeait l'utilisation de l'outil AERES–T pertinente pour la prise en charge, une proposition de participation était faite aux consultant-e-s.

Tous les entretiens ont été menés par l'étudiante en master de psychologie en charge de cette recherche. Un des entretiens a été effectué en présence d'une autre étudiante de master, dans le cadre d'un suivi supervisé aux consultations de l'Institut de Psychologie. Tous les autres bilans de ressources ont été menés par l'étudiante en charge de la recherche, de manière autonome. Le tableau ci-dessous résume l'échantillon de recherche. Un nom d'emprunt a été attribué à chaque participant-e-s pour rendre la lecture plus aisée.

<b>Participant-e-s</b>					
<b>Nom</b>	Fabrice	Jérôme	Kyra	Carmen	Luana
<b>D'emprunt</b>					
<b>Genre</b>	Homme	Homme	Femme	Femme	Femme
<b>Âge</b>	35 ans	25 ans	32 ans	22 ans	19 ans
<b>Recrutement via</b>	CSR	CSR (JAD)	Consultations de l'Institut de Psychologie UNIL	CSR (JAD)	CSR (JAD)

*Tableau 6 : Description des participant-e-s*



### 3.4.3 Passation de l'AERES-T

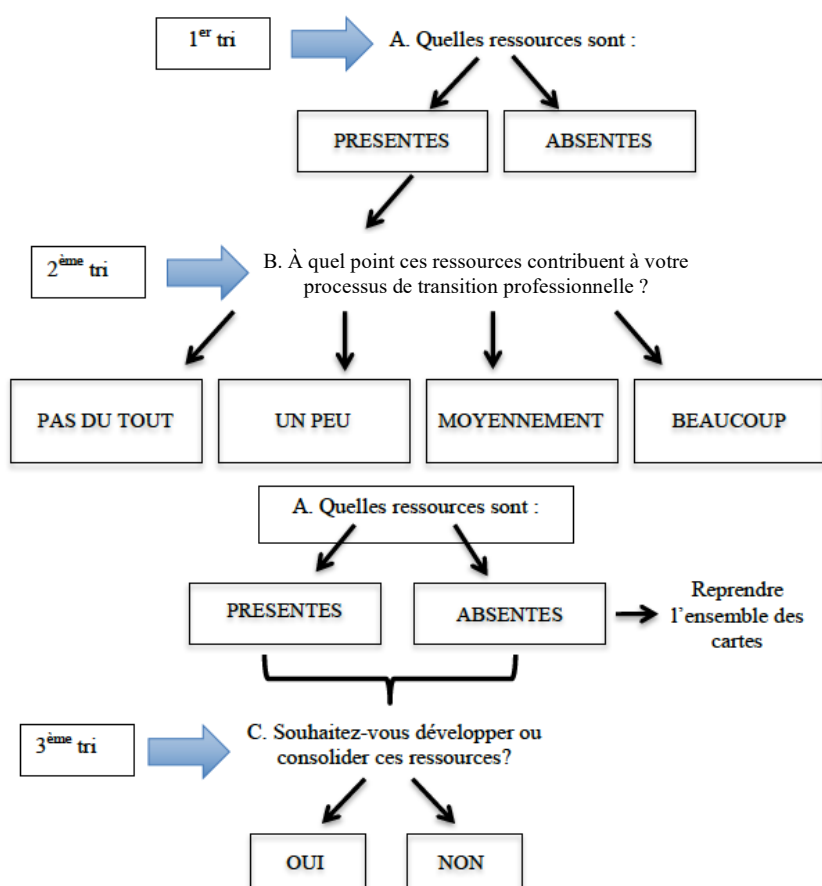


Figure 14 : Étapes de la passation d'AERES-T

La passation suit le principe de tri de carte de l'AERES, dont les différentes étapes sont illustrées par la figure 14 et détaillée ci-dessous.

Le premier tri de cartes permet à la personne de différencier les ressources qui sont présentes dans sa vie de celles qui sont absentes. Lors de cette première étape, il n'est pas demandé à la personne de préciser de quelle façon la ressource constitue une aide pour elle ; la ressource n'est pas forcément en lien avec le processus de transition professionnelle. Pour le deuxième tri, la personne est amenée à classer les ressources présentes dans sa vie selon leur degré de contribution et d'aide à la situation de transition professionnelle. Suite à ces deux premières étapes, une discussion a lieu pour explorer plus concrètement la nature des ressources mises en avant et leur utilisation concrète. Enfin, un troisième tri permet à la personne d'exprimer l'envie de développer ou renforcer certaines ressources. Ces étapes sont suivies avec les trois catégories de ressources.

#### 3.4.4 Dispositions éthiques

Cette recherche a été élaborée sur la base d'une participation libre et volontaire des personnes recrutées. Au début de chaque entretien, toutes les personnes ont reçu un feuillet d'information (Annexe B) avec tous les détails du projet, ainsi qu'un formulaire de consentement (Annexe C). En parallèle à la lecture des documents, l'étudiante chercheuse a pris soin d'insister sur les droits des participant-e-s et les dispositions mises en place pour respecter la confidentialité. Ce n'est qu'une fois le formulaire de consentement signé que l'enregistrement de l'entretien a commencé. Les entretiens se sont déroulés dans des bureaux du Centre Social Régional de la ville de Lausanne ainsi qu'à la consultation d'orientation et conseil de l'Institut de Psychologie de l'université de Lausanne.

### 3.5 Analyse des données

#### 3.5.1 Retranscriptions des données

Les entretiens étaient structurés en deux temps. Dans un premier temps, l'outil AERES-T a été utilisé pour effectuer une auto-évaluation des ressources avec la personne, en lien avec sa situation de transition professionnelle. Après le bilan, un deuxième temps a été consacré à une discussion sur l'outil lui-même, en suivant les questions présentées précédemment. Les entretiens ont été enregistrés dans leur intégralité. Cependant, seules les deuxièmes parties d'entretien portant sur le feedback de l'outil ont été retranscrites et analysées, dans le but de répondre à notre question de recherche portant sur l'évaluation qualitative de l'AERES-T. L'approche utilisée dans le cadre de notre analyse est présentée dans le chapitre ci-dessous.

#### 3.5.2 Analyse thématique

Dans le cadre de notre recherche, nous avons choisi de procéder à une analyse thématique des entretiens. Cette méthode permet d'identifier, analyser et rapporter des patterns au sein des données (Braun et Clark, 2006). Ci-dessous, nous passons en revue les six phases présentées par Braun et Clark (2006) que nous avons appliquées lors de l'analyse de nos données.

#### **Phase 1 : Se familiariser avec les données**

Lors de cette première phase, nous nous sommes immergés dans les données des entretiens en lisant plusieurs fois les transcriptions. Il est important de se familiariser avec l'entier des données et d'adopter une lecture active, en repérant déjà certains schémas par exemple (Braun et Clark, 2006). Cette étape dévoile une composante importante de l'analyse

de contenu : la démarche itérative. En effet, il s'agit d'un aller-retour constant entre les données des entretiens et notre analyse en cours.

### **Phase 2 : Générer des codes initiaux**

Pour procéder au codage de nos données, nous avons attribué un mot ou une phrase à chaque partie du contenu. Les codes peuvent être plus ou moins descriptifs ou interprétatifs selon s'ils décrivent l'aspect sémantique ou le contenu de signification latent (Braun et Clark, 2006). Les auteurs précisent que bien souvent, les codes générés sont un mélange des deux niveaux, ce qui est le cas pour notre analyse. La phase de codage est ancrée dans une démarche itérative, puisque les codes générés initialement peuvent être modifiés au fur et à mesure que l'on passe en revue l'entier des données.

### **Phase 3 : Rechercher des thèmes**

Selon Braun et Clarke (2006), un thème devrait capturer quelque chose d'important en relation avec la question de recherche et relever un certain pattern de réponses dans les données. Il s'agit donc d'identifier les similarités et les sujets qui apparaissent à plusieurs reprises et se recourent. Les thèmes n'émergent pas des données, ils sont construits à travers un processus actif de la part des chercheurs et chercheuses. Dans ce processus, il nous a été utile de visualiser les différents codes et leur redondance en les représentant sur un « mindmap » visuel. Ainsi, nous avons pu entourer, relier et mettre en lumière les thèmes liés aux codes. À ce stade, il nous semble important de rappeler que les données ont été récoltées lors d'entretiens avec des questions directrices. Cependant, dans le cadre de l'analyse, nous avons adopté un procédé « bottom-up » inductif en essayant de laisser de côté les présupposés conceptuels de départ. En conséquence, les thèmes relevés dans nos données ne sont pas les mêmes que ceux évoqués dans les questions d'entretiens au chapitre 3.3, bien qu'ils se recourent partiellement. Seul le thème des suggestions d'autres ressources fait exception, et a été repris tel quel dans l'analyse. Un tableau complet avec tous les verbatims correspondant aux thèmes se trouve en annexe D.

### **Phase 4 : Revue des thèmes potentiels**

Lorsque l'on a défini les thèmes potentiels, il faut les passer en revue et vérifier leur cohérence entre eux et en lien avec les données. À nouveau, il s'agit d'un aller-retour constant pour aboutir à des thèmes cohérents et coordonnés, dont les limites et le contenu sont pertinents.

### **Phase 5 : Définir et nommer les thèmes**

Lors de cette phase, nous avons nommé les thèmes en suivant les recommandations de Braun et Clark (2006). Les auteurs préconisent d'utiliser si possible des mots extraits directement des entretiens et de formuler des phrases qui captent l'attention en restant le plus proche possible des données. Cette phase consiste également à construire le fil rouge de notre analyse thématique en sélectionnant les extraits d'entretien pertinents pour chaque thème.

### **Phase 6 : Produire le rapport**

Cette dernière phase est celle de l'écriture de l'analyse en tant que telle (chapitre 4 ci-après). Dans le cadre de notre travail, nous avons choisi de procéder à une discussion des implications concrètes pour l'outil AERES-T directement après l'analyse de chaque thème.

## 4. Résultats et discussion

Les différents thèmes et sous-thèmes résultant de l'analyse de contenu sont résumés dans le tableau 7.

<b>Analyse thématique de contenu</b>	
<b>Thèmes</b>	<b>Sous-thèmes</b>
1. Aspects formels de l'outil	1.1 Consignes de tri des ressources 1.2 Utilisation des cartes illustrées
2. Utilité perçue du bilan	
3. Les effets sur le bien-être	
4. Suggestions d'autres ressources	

*Tableau 7 : Thèmes et sous-thèmes de l'analyse*

### 4.1 Les aspects formels de l'outil

Ce thème général traite de l'expérience des participant-e-s par rapport à la présentation de l'outil et à son procédé. Il se divise en deux thèmes plus spécifiques liés aux consignes de tri des ressources d'une part et, d'autre part, à l'utilisation de cartes illustrées.

#### 4.1.1 Le tri des ressources : « un découpage à la hache » qui « dépend du contexte »

Dans ce sous-thème, nous nous intéressons à la façon dont les personnes se sont positionnées par rapport aux *consignes* et au *procédé de catégorisation* des cartes. De manière générale, les participant-e-s ont rapidement compris les consignes et comment procéder aux différents tris. Cependant, nous relevons une ambivalence vis-à-vis de la consigne : certain-e-s ont trouvé le tri trop grossier alors que d'autres, l'ont trouvé trop détaillé. Il apparaît également que le processus de catégorisation et classement peut être difficile pour certaines personnes. Néanmoins, c'est précisément ce procédé qui est au cœur du bilan, car il permet à la personne de différencier et mettre en perspective les différents éléments de sa situation. Pour accompagner les personnes dans ce processus, l'utilisation de questions claires et contextualisées semble primordiale : le tri doit être ancré dans la réalité de la personne et ce qu'elle expérimente au quotidien et non pas se situer à un niveau conceptuel abstrait. Enfin, une participante a relevé une possible confusion entre les ressources pour le bien-être et les ressources pour la transition professionnelle. Nous pensons qu'il s'agit d'un élément important à discuter, car il donne des pistes d'amélioration pour l'outil. La perception par les participant-e-s du *format* de l'AERES-T, notamment l'utilisation de cartes et d'*images* feront l'objet d'une analyse séparée dans le sous thèmes suivant.

À propos du procédé de tri de cartes, Jérôme (25 ans) soulève que celui-ci serait trop grossier : « *C'est quand même un découpage à la hache un peu... Si j'avais pu prendre un quart d'heure de réflexion par carte, il y aurait eu des différences dans le résultat (...) il y en a qui auraient pu passer de deux colonnes différentes.* ». Jérôme semble penser que le temps imparti pour catégoriser les différentes ressources a eu un impact sur le résultat. Ce qui est intéressant, c'est qu'il n'y a pas eu de restriction de temps au moment du tri. Jérôme aurait donc pu passer plus de temps pour catégoriser chaque carte s'il l'avait souhaité. Cet exemple illustre le besoin d'accompagnement au procédé de tri, par des questions claires et des consignes adaptées, pour des personnes ayant plus de difficulté à se positionner. Nous pensons que le sentiment d'un tri trop large et trop abstrait pourrait être équilibré en insistant sur la contextualisation de l'exercice. Fabrice (35 ans) relève la question du contexte ainsi :

*Tout dépend le contexte. Je ne sais pas, si on m'enfermait dans une cellule de prison de quatre mètres carrés, je ne suis pas sûr que la ressource « cuisiner » me soit très utile, alors que « bricolage » peut-être, parce que je m'amuserais avec des grains de poussière...*

La question du contexte est donc au cœur du processus, car les ressources importantes vont varier selon les situations de vie. L'objectif du bilan de ressources avec l'AERES-T est précisément de s'intéresser à la situation de vie de la personne, de façon concrète.

Nous avons relevé plus haut que certaines personnes expérimentaient des difficultés à classer et catégoriser. Alors que Jérôme mentionnait un tri trop grossier, Fabrice exprime un tri trop détaillé pour ses besoins :

*Je me sens un peu extraterrestre par rapport à ce genre de questionnaire où j'ai l'impression que pour beaucoup de personnes c'est facile, ils mettent les cartes " un peu, beaucoup, moyen ", enfin ils trient facilement et du coup pour moi, il n'y a pas eu besoin d'autant de colonnes.*

Cet extrait nous informe sur la perception de Fabrice quant à sa faculté à répondre aux « questionnaires » de manière générale. En comparaison avec d'autres personnes, il semble trouver la tâche moins facile. La préférence pour un choix moins détaillé découle de la difficulté à se positionner sur une échelle. Les propos de Kyra (32 ans) font écho à ce positionnement généralement compliqué vis-à-vis des questionnaires : « *Y a rien qui m'a déplu mais heu...ouais c'est peut-être le fait de classer...c'est je sais pas, moi j'ai toujours tendance à mettre un peu tout égal, y a pas...ouais. C'est pas forcément évident de classer.* ». Nous pouvons voir que la perception de la consigne de « tri » dépend donc en partie de l'aisance générale de la personne à classer et départager. Certain-e-s ont trouvé le tri trop large ou trop détaillé, mais ces personnes se rejoignent sur une tendance générale à éprouver une certaine difficulté devant le fait de « classer » des informations. Dans ce cas, une attitude bienveillante dans l'accompagnement est fondamentale, comme illustrée par les propos de Fabrice :

*Et effectivement...mes craintes que peut-être je pourrais pas répondre aux questions etc., j'ai apprécié la façon dont vous en avez pris soin et du coup je me suis senti complètement à l'aise (...). Mais vraiment non, y a rien eu...mais aussi parce que vous n'avez pas insisté en disant "oui mais faudrait aussi au moins une carte dans cette colonne".*

Il semble important de préciser aux participant-e-s que c'est leur propre évaluation qui compte et qu'il n'y a pas d'attente particulière vis-à-vis de leur classement, ni de comparaison avec une norme. Toutefois, un équilibre est nécessaire : relativiser la catégorisation permet d'apaiser des craintes parfois contreproductives, mais c'est aussi la finesse du classement qui donne sa valeur au bilan de ressources.

En marge des commentaires sur le classement des cartes, une participante a relevé une confusion entre les ressources personnelles et professionnelles : « *pis après c'était le mélange entre qu'est-ce qui est important pour moi personnellement ou professionnellement, c'est pour ça des fois j'arrivais encore à confondre.* » Cette remarque soulève un point crucial sur la clarté des consignes et nous partageons l'avis de Kyra : il subsistait, parfois au cours des entretiens, une confusion entre les ressources qui contribuent au bien-être de la personne et les ressources qui l'aident dans sa transition professionnelle.

### **Implications pour l'outil AERES – T**

À propos du classement des ressources, nous pouvons résumer les éléments suivants. Certains participant-e-s ont une tendance générale à éprouver de la difficulté à classer des éléments par ordre d'importance. En conséquence de cette tendance, ils et elles ont évalué le tri de cartes comme étant parfois trop grossier ou parfois trop détaillé. Pour accompagner les personnes à procéder au bilan malgré cette difficulté, une première solution est d'adapter les consignes et les relances. Un exemple de question pourrait être : « *Concrètement, dans votre situation à vous, quelles sont les ressources importantes ?* ». Si la personne reste à un niveau abstrait et général, un autre exemple de relance pourrait être : « *Pensez à votre vie de tous les jours, quelles sont les ressources qui vous aident un peu et celles qui vous aident beaucoup ?* ».

Dans le cas où une forme d'anxiété entrave le processus, une attitude bienveillante est primordiale. Elle peut être verbalisée de la façon suivante : « *Je tiens à vous rassurer, ce n'est pas grave si vous n'y arrivez pas, faites de votre mieux.* » Mentionner le caractère non définitif du classement peut également aider à baisser la pression : « *Vous pouvez encore changer d'avis sur le classement tout à l'heure, ce n'est pas figé.* ».

Cela dit, l'utilité perçue du bilan de ressources repose en grande partie sur le procédé de catégorisation, puisque celui-ci permet de voir quelles sont les ressources importantes ou peu importantes. Il s'agit donc d'accompagner la personne avec bienveillance, pour qu'elle puisse tout de même départager les ressources selon leur degré de contribution.

Par rapport à la confusion qu'évoquait Kyra entre « ressources personnelles et professionnelles », nous pensons que le moyen le plus simple et efficace d'y remédier est de modifier les consignes de l'AERES–T. L'outil AERES développé par Bellier-Teichmann (2017) est destiné à évaluer les ressources des personnes pour le bien-être et le rétablissement. La version que nous élaborons a pour l'objectif d'évaluer les ressources qui peuvent aider les personnes lors de transitions professionnelles. Nous avons évoqué le contexte actuel qui

favorise, de façon globale, des transitions professionnelles plus fréquentes et moins aisées. Cependant, il paraît clair que les enjeux diffèrent selon le type de transition professionnelle, la situation socio-économique ou la situation de vie de la personne. C'est précisément la question des enjeux (les objectifs, les défis, les difficultés) spécifiques pour la personne, qui nous intéresse. Quels sont les objectifs, les défis et /ou les difficultés auxquelles la personne en transition professionnelle doit faire face et qui nécessitent des ressources ? Dans le but de mettre en lumière ces enjeux, la consigne pourrait être modifiée pour demander, avant de procéder au tri, quels sont les 2-3 objectifs prioritaires de la personne dans sa situation : « *Avant de procéder au bilan, je souhaiterais vous demander quels sont vos objectifs (2 ou 3) dans votre situation actuelle ?* » Par la suite, la consigne pourrait être adaptée pour demander le degré de contribution des ressources aux objectifs évoqués par la personne.

Dans le but de clarifier et contextualiser la demande, la consigne pourrait être modifiée ainsi : « *On va s'intéresser davantage à vos ressources présentes. J'aimerais que vous me disiez à quel point ces ressources vous aident concrètement dans votre situation de vie, en ayant en tête vos objectifs personnels.* » Puis, la phase de discussion pourrait se concentrer sur des exemples concrets en lien avec les objectifs spécifiques évoqués précédemment par la personne. Ces modifications permettent de diminuer la confusion entre ressources pour le bien-être et ressources pour la transition professionnelle en mettant ces dernières au cœur de la question. D'autre part, elles peuvent améliorer la contextualisation des ressources et leur ancrage dans la situation de vie quotidienne. La discussion qui suit le tri de cartes permet de donner des exemples concrets sur *comment* les ressources peuvent aider la personne pour des *objectifs précis*.

Parallèlement, subsiste la question des ressources pour le bien-être. Le bien-être est-il évincé du bilan, si celui se concentre sur des objectifs concrets de transition professionnelle ? Nous avons pensé à deux façons de conserver la dimension du bien-être dans le bilan de ressources. D'une part, lorsque la personne évoque en début d'entretien les enjeux particuliers de sa transition professionnelle, la question du bien-être peut émerger et devenir une priorité. Dans ce cas, le bilan se centrera effectivement sur les ressources contribuant à son bien-être lors de la transition professionnelle. D'autre part, le bien-être peut jouer le rôle de médiateur entre les ressources et les enjeux spécifiques de transition professionnelle. Autrement dit, certaines ressources sont importantes car elles contribuent au bien-être de la personne, et celle-ci contribue ensuite à aider la personne pour des objectifs précis. Par exemple, pratiquer une activité sportive peut jouer un rôle clé dans le bien-être de la personne, en améliorant son état



d'anxiété, ses facultés de concentration et sa confiance en soi. Dans cette perspective, il serait utile d'expliciter la distinction entre des ressources contribuant au bien-être (et qui aident indirectement dans la situation de transition), et des ressources qui constituent une aide directe pour des objectifs spécifiques de la transition professionnelle. L'outil AERES-T a donc l'avantage de proposer un éventail de ressources complet, celles-ci contribuant de manière directe ou indirecte à améliorer la situation de la personne.

#### 4.1.2 L'utilisation de cartes illustrées : « Une forme de liberté que le flipchart n'a pas »

Ce sous-thème traite du format de l'outil et de sa présentation sous forme de petites cartes illustrées. Les participant-e-s ont relevé le côté original et ludique de l'AERES-T en s'exprimant d'une part sur l'utilisation de cartes, et, d'autre part, sur les illustrations. Cette originalité semble permettre une certaine liberté dans l'utilisation de l'outil, ce qui est un avantage important dans le cas d'une auto-évaluation. Ces constats corroborent les résultats obtenus auprès des patients en psychiatrie pour l'AERES (Bellier-Teichmann, 2017).

À propos de l'utilisation de cartes, Fabrice évoque la flexibilité et la liberté que cela apporte : *« ça facilite les choses de pouvoir... "Ben tiens j'ai envie de mettre ça avec ça " ou de regrouper...ça donne une forme de liberté que le flipchart n'a pas (...) cette flexibilité du jeu de carte, je la trouve intéressante. »*

Avoir un outil sous forme de cartes semble faciliter la procédure du bilan. C'est précisément le fait de pouvoir « jouer » avec les cartes : les regrouper, en mettre certaines de côté ou d'autres en avant, qui permet à la personne de s'approprier l'outil et d'effectuer son auto-évaluation. L'objectif de l'AERES – T est d'avoir une image des ressources qui représente au mieux la réalité vécue par la personne. Dans ce sens, la flexibilité et la liberté offertes par l'outil AERES-T semblent renforcer l'efficacité de l'auto-évaluation.

En parallèle à la flexibilité offerte par la manipulation de cartes, les participant-e-s ont relevé l'aspect visuel comme étant un élément important du bilan. Voici un extrait de l'entretien de Carmen (22 ans) pour illustrer cela :

*Alors que là ben de le voir sur carte, c'est un peu comme des post-it au final ! Enfin, je sais pas comment expliquer mais ça permet de visualiser la chose. Qu'est-ce que j'ai apprécié ? Heu ben déjà le fait que tout soit visualisé, ça revient toujours à la même chose, que tout soit visualisé, que j'arrive à me rendre compte de ce que j'ai et ce que j'ai pas.*

Pour cette participante, c'est le procédé visuel de l'outil qui permet de se rendre compte des ressources présentes ou absentes de sa vie : certaines cartes sont étalées sur la table, d'autres

mises de côté, dans une autre catégorie. Contrairement à un questionnaire, les différentes ressources sont matérialisées sous forme de cartes et il est donc plus facile de se rendre compte de quelles ressources se retrouvent quelles catégories. L'aspect visuel de l'outil tient aussi au fait que le bilan s'effectue « en direct », c'est la personne elle-même qui place les ressources devant elle. Ainsi, la visualisation des ressources est au cœur du bilan et fournit une image globale de la situation. Le parallèle avec l'utilisation de « post-it » est révélateur, car ces petites feuilles aux couleurs fluorescentes permettent de mieux se rappeler des choses importantes.

En complément du feedback sur l'utilisation de cartes, les participant-e-s se sont aussi exprimé-e-s sur les dessins qui illustrent les ressources au verso des cartes. Voici un extrait de l'entretien de Jérôme : « *Ça a un côté très naïf...en même temps ça permet d'avoir des traits simples, au moins ça aide à avoir...le texte ne sera pas ambigu justement. Au moins c'est net, mais ça fait très gamin.* ». Cet extrait soulève deux aspects importants en lien avec l'utilisation d'images. D'une part, les illustrations permettent de lever l'ambiguïté qui pourrait subsister à la lecture seule de la ressource sous forme de phrase. L'outil AERES original ayant été développé pour être utilisé avec des patients souffrant de difficultés cognitives ou langagières, les images rendaient l'exercice plus facile et attrayant (Bellier-Teichmann, 2017). On pourrait aussi imaginer que les images puissent rendre l'outil AERES-T accessible aux personnes ayant un niveau de français limité, en leur permettant de s'appuyer sur l'image pour comprendre la ressource, en complément de l'expression française sur la carte.

Le deuxième aspect relevé vis-à-vis des illustrations est la notion de subjectivité des goûts et des couleurs, autrement dit, le fait que le style d'image utilisé ne plaise pas à tout le monde. Pour Jérôme, les images font très « gamin », mais il ne mentionne pas si cela a affecté son auto-évaluation des ressources et si oui, comment. Nous pouvons imaginer que dans certains cas, la personne s'investisse moins dans la tâche en ayant l'impression que l'outil ne lui correspond pas. Fabrice, dans l'extrait suivant, explique qu'il n'a pas vraiment regardé les images et qu'il s'est concentré sur les concepts : « *Les images amènent un petit côté ludique, mais à vrai dire je les ai même pas vraiment regardées, j'ai même une fois été surpris de la carte (...) parce que le dessin, j'avais pas fait attention. Donc j'étais vraiment sur les concepts.* ». Cela nous laisse penser que les images peuvent être utiles pour certaines personnes, alors que d'autres se concentreront surtout sur les mots. Pour adapter l'outil aux différents besoins, nous proposerons une modification de la consigne qui va dans ce sens.

## Implications pour l'outils AERES – T

En résumé, les participant-e-s ont particulièrement apprécié la flexibilité et la liberté offerte par l'AERES-T. L'aspect visuel a été relevé comme étant un avantage important du procédé d'auto-évaluation des ressources. Pour certaines personnes les illustrations ont joué un rôle important dans le bilan, alors que d'autres les ont trouvées moins utiles voir parfois infantilissantes. Cependant, elles ont l'avantage de clarifier la ressource en question et pourraient permettre une utilisation de l'outil avec des personnes ayant des difficultés cognitives ou langagières, ainsi qu'avec des personnes non-francophones. De manière générale, les illustrations rendent l'exercice ludique et attrayant

Pour renforcer cet aspect visuel du bilan et partant de l'idée de « post-it » relevée par une participante, une proposition pourrait être de fournir une synthèse des résultats du bilan à la fin de l'entretien. En effet, le procédé du bilan AERES-T, avec les cartes bien visibles devant soi, semble matérialiser la présence et le niveau de ressources. Les personnes pourraient donc bénéficier d'un support visuel qui prolonge la prise de conscience de leurs ressources et de leur degré de contribution. Un document de ce type existe pour l'outil AERES et permet de générer une synthèse des résultats sous la forme de graphique. Cette synthèse permettrait à la personne de se rappeler des ressources présentes dans sa vie, de celles qui contribuent à l'aider pour les objectifs spécifiques qu'elle se fixe ainsi que des ressources qu'elle souhaiterait développer.

En ce qui concerne les images qui illustrent les ressources, une proposition simple pourrait permettre d'adapter l'outil aux besoins de chacun-e-s. En présentant les cartes avant de commencer le bilan, la question suivante pourrait être posée à la personne : « *Chaque carte est illustrée avec une image qui représente la ressource, vous avez le choix entre utiliser les cartes uniquement avec le nom, ou utiliser le côté de la carte avec le nom et le dessin. Que préférez-vous ?* » Ainsi, chaque personne pourrait décider de ce qui lui convient, ce qui permettrait une utilisation de l'outil dans les meilleures conditions.

### 4.2 Utilité perçue du bilan : entre « pique de rappel » et « confirmation bienvenue »

Dans ce thème, nous avons rassemblé les perceptions de la personne par rapport à l'utilité du bilan de ressources : quels éléments ont été utiles et par quoi cela s'est manifesté. Les participant-e-s relèvent aussi différents facteurs qui ont pu influencer l'utilité du bilan pour eux, notamment leur niveau de réflexivité et de connaissance de soi au préalable.

L'aspect visuel est une caractéristique importante de l'outil AERES-T. Cette caractéristique semble jouer un rôle central dans l'utilité perçue du bilan de ressources, comme

le montre cet extrait de l'entretien de Carmen (22 ans) : « *maintenant j'arrive à mettre un peu...pas des mots mais, on va dire que j'arrive à visualiser la chose et à voir clairement en fait ce que j'ai comme ressources, alors qu'avant c'était pas forcément clair.* » C'est précisément la dimension visuelle, le fait d'avoir les ressources devant soi, qui semble permettre une meilleure représentation mentale de ses ressources. Après la prise de conscience, les idées sur l'utilisation des ressources à disposition émergent et semblent participer à l'utilité du bilan, comme l'expliquent Carmen et Luana :

*Ca permet de visualiser la chose et puis de se dire "ben pour la prochaine fois il faut que j'utilise cette ressource-là" peut-être parce que je l'utilise pas souvent ou heu...du coup voilà... (...)* », « *Ben quand vous avez dit "avoir confiance en soi", ça il faudrait que je refasse un petit travail dessus (...)* Parce que je me suis rendue compte en fait si je l'ai mis dans les "non" c'est que c'est encore en travail, faudrait accélérer les choses comme on dit...et l'habitat ben justement ça il faudrait que je fasse un énorme truc dessus parce que si je l'ai mis dans les "non" c'est que ça va pas du tout !

Ces extraits suggèrent que l'auto-évaluation des ressources permet en premier lieu une prise de conscience de la situation. Cet état des lieux, facilité par la dimension visuelle de l'outil, inspire la personne à mener une réflexion et à préciser quelles ressources pourraient être mobilisées. Émerge aussi l'idée de « travail », c'est-à-dire le fait de se mettre en action, d'engager ses efforts dans le but de modifier certains aspects de sa situation. La mise en action concrète est un élément important de l'outil AERES-T ; le bilan de ressources devrait permettre à la personne de mieux comprendre quelles ressources mobiliser (ou développer) dans sa situation et comment.

L'utilité perçue du bilan diffère entre les participant-e-s. Nous pensons que l'utilité perçue dépendrait du degré de concrétude atteint lors du bilan, c'est-à-dire à quel point la personne a pu faire des liens avec les enjeux spécifiques de sa situation, via des exemples concrets. Cependant, les extraits d'entretien ci-dessous suggèrent une autre explication pour le degré d'utilité perçue. Fabrice mentionne le niveau de connaissance de soi préalable et sa familiarité avec des outils similaires :

*Moi ça ne m'a pas apporté quelque chose de nouveau, mais ça tient aussi du fait que d'une part je suis quelqu'un de très réfléchi et qui depuis tout petit cherche à s'écouter, et d'autre part j'ai découvert la CNV qui a un vocabulaire un peu semblable.*

Fabrice suggère que, grâce à sa réflexivité et sa connaissance de soi, il n'a rien découvert en utilisant l'outil. Autrement dit, il avait déjà conscience de ses ressources et de leur degré de contribution à sa situation actuelle. Jérôme mentionne un argument similaire pour expliquer l'utilité relative du bilan de ressources pour lui :

*Alors c'est... comment dire, pas beaucoup de différences parce que c'est un travail que j'ai déjà dû faire à plusieurs reprises de différentes manières pendant... dans le cadre de ma thérapie aussi. D'apprendre à savoir quelles sont les qualités, qu'est-ce qui gêne quoi comment.*

Comme Fabrice, Jérôme met en relation le niveau de connaissance de soi acquis à travers des tests similaires (« les qualités, ce qui gêne ») avec le degré d'utilité de la démarche AERES-T. Cependant, nous pensons que c'est plutôt le fait d'arriver à donner des exemples concrets sur la mobilisation des ressources au quotidien qui a un impact plus important sur l'utilité du bilan. En effet, nous avons pu remarquer que certaines personnes avaient une représentation très claire de leurs ressources, mais les liens avec des exemples concrets de leur quotidien étaient difficiles à identifier. C'est précisément à ce niveau-là que l'outil AERES-T peut se révéler utile : pour identifier comment la personne peut mobiliser les ressources pour des objectifs spécifiques en lien avec sa situation. En ce sens, le niveau de connaissance de soi préalable pourrait même permettre d'accéder à des idées de mobilisation plus abouties.

### **Implications pour l'outil AERES-T**

En résumé, l'utilité perçue du bilan repose essentiellement sur une visualisation concrète des ressources, une réflexion quant à l'utilisation optimale de celles-ci, ainsi que le « travail » et les « efforts » à mettre en œuvre dans la mobilisation des ressources pour des enjeux spécifiques. Certain-e-s participant-e-s ont évoqué le lien entre utilité de l'outil et le niveau de connaissance de soi ou l'utilisation d'un outil similaire au préalable. Nous pensons que l'utilité relative de l'outil est plutôt à mettre en lien avec le niveau de concrétude que l'on arrive à atteindre lors du bilan ; c'est-à-dire le fait d'évoquer des exemples concrets sur comment les ressources peuvent être mobilisées dans la situation de la personne.

Comme nous l'avons évoqué précédemment, une modification des consignes pourrait déjà permettre d'améliorer la concrétude de l'outil. En parallèle, la discussion qui suit la deuxième phase de tri de cartes est un élément clé. C'est à ce moment du bilan que sont discutés les exemples concrets de la vie de la personne dans lesquels interviennent les ressources. Nous avons remarqué que, même face à questions précises, les participant-e-s ont parfois tendance à donner des réponses abstraites ou évasives. Dans le cadre de nos entretiens de recherche, un

facteur important peut expliquer ce phénomène : nous n'avions pas connaissance de la situation détaillée de la personne, puisque nous rencontrions les personnes pour la première fois. Il était donc difficile de relancer la personne sur des éléments précis de sa vie. En parallèle, l'alliance de travail étant encore fragile, il était moins aisé de pointer les ambivalences présentes ou de confronter la personne sur certains éléments de sa vie. Dans le cadre d'un suivi plus classique sur plusieurs séances, il est primordial que les professionnel-les guident l'entretien avec l'AERES-T en insistant sur les objectifs précis pour lesquels il semble être important et utile de mobiliser des ressources.

#### 4.3 Les effets sur le bien-être : « une forme de gaieté qui est là »

Ce thème est en lien avec les éléments relevant du bien-être et des émotions positives, rapportés par les participant-e-s après la passation. Il nous informe sur l'expérience émotionnelle vécue par les personnes lors du bilan et les éléments qui peuvent influencer leur niveau de bien-être. Celui-ci semble prendre sa source à différents niveaux du bilan. De manière générale, les participant-e-s ont exprimé des émotions positives à la suite du bilan, ce qui va dans le sens des résultats mis en lumière par Bellier-Teichmann (2017). Leur bien-être semble avoir été impacté positivement par l'utilisation de l'AERES-T.

Une première dimension importante favorisant le bien-être s'avère être la relation « thérapeutique » en elle-même, notamment les éléments d'écoute et de bienveillance. Fabrice relève ces aspects dans les extraits suivants :

*Très à l'aise. Une forme de gaieté qui est là. Simplement parce que pour moi le moment est un échange qui a été agréable à vivre. (...) Et effectivement...mes craintes que peut-être je ne pourrais pas répondre aux questions etc., j'ai apprécié la façon dont vous en avez pris soin et du coup je me suis senti complètement à l'aise et...du coup je suis plutôt...ben là j'ai...eu le cadeau d'une oreille attentive (...) et donc cette nuance de gaieté elle vient de là voilà.*

Fabrice met l'accent sur le moment d'échange et d'écoute qui a eu lieu. Pour lui, ce ne sont pas des éléments liés à la prise de conscience des ressources qui semblent générer sa « gaieté », mais plutôt ce qui se joue au niveau relationnel. Cela souligne l'importance de l'attitude du ou de la professionnel-le ainsi que de l'alliance de travail. Ces deux éléments peuvent favoriser le sentiment de bien-être en permettant à la personne de se sentir à l'aise, écoutée, accueillie et donc de faire l'expérience d'émotions positives. L'alliance et la confiance contribuent non seulement à vivre une expérience agréable, mais également de créer un climat favorable à l'approfondissement de sujets plus délicats. En retour, le fait d'aller creuser des

éléments plus sensibles de la situation de vie favorisent également le bien-être en verbalisant certaines difficultés.

Deuxièmement, c'est aussi la prise de conscience des éléments positifs de la situation de vie qui procure aux participant-e-s des émotions positives, comme le souligne Luana:

*Ouais ! Que c'est ok et en fait c'est... la vie d'une personne c'est vraiment : emploi, famille pis amis quoi...c'est les trois choses les plus présentes, c'est ce qu'on fait tous les jours (...) Et heu... moi ça me fait du bien de voir que tout va bien là, que j'ai pas de quoi m'inquiéter et que c'est à 100%.*

Prendre conscience des ressources présentes dans sa vie semble être un élément générant directement du bien-être pour Luana. Malgré une situation précaire sous d'autres aspects, elle relève qu'en ce moment elle n'a pas de quoi s'inquiéter sur trois dimensions importantes de son quotidien. Dans cet exemple, l'outil AERES-T remplit sa mission en renforçant ce qui est là et en permettant à la personne de visualiser les ressources qu'elle peut mobiliser dans différents domaines. Parfois, le bilan peut aussi corriger une certaine perception que la personne avait de sa situation. C'est notamment le cas pour Kyra qui s'exprime ainsi : « *Je me sens bien c'est pas...c'était plus, comment dire, c'est vrai que des fois on a l'impression qu'on est un peu tout seul là-dedans et le fait de pouvoir placer...ben on se dit ben non* ». Le sentiment de bien-être de Kyra semble prendre racine dans une vision différente de sa situation. Cette perception différente permet de contrebalancer son impression de solitude en mettant l'accent sur toutes les ressources présentes dans sa situation, et notamment les ressources environnementales (amis, famille, réseaux etc.). Lorsqu'elle dit « *le fait de pouvoir placer* », nous comprenons qu'elle fait référence à l'acte de placer les cartes-ressources devant soi, ce qui confirme la pertinence de la caractéristique visuelle de l'AERES-T.

En parallèle, c'est l'approche globale de l'outil qui est plébiscitée, notamment pour son ancrage sur les éléments positifs de la situation, comme l'explique Fabrice :

*L'approche en elle-même me plait, elle me rejoint aussi beaucoup avec ce que je connais de la communication non-violente où on part des besoins, on cherche à voir quels sont les besoins des gens, et du coup il y a une familiarité et je vois du coup...pour moi je vois beaucoup de sens à chercher, à creuser au niveau des solutions plutôt que de s'embourber dans les problèmes.*

C'est précisément la centration sur les besoins et les solutions qui semble contribuer à amener du sens à la démarche pour ce participant. La notion de besoin est intéressante car elle rejoint l'idée de demander à la personne, avant de commencer le bilan, quels sont les objectifs prioritaires dans sa situation. Le fait de « *creuser au niveau des solutions* » pour reprendre les mots de Fabrice, se révélera d'autant plus efficace que les possibilités de mobilisation des ressources sont contextualisées et concrètes.

### **Implications pour l'outil AERES-T**

Nous pouvons voir que le climat de confiance et de bienveillance est garant du sentiment de bien-être des participant-e-s. En ce sens, l'attitude des professionnel-le-s accompagnant le bilan de ressources est primordiale. L'approche générale de l'outil, centrée sur les ressources et les solutions, permet de générer une vision de la situation de vie sous un autre angle et contribue ainsi au bien-être de la personne. Relativement à ce thème, il ne semble pas y avoir de modifications particulières à faire : l'outil remplit sa mission en renforçant les éléments positifs de la situation et les leviers d'actions.

#### 4.5 Suggestions de nouvelles cartes ressources

Les participant-e-s ont été invité-e-s à mentionner si, à leur avis, il manquait des cartes-ressources. Dans ce chapitre, nous présentons les ressources suggérées et les implications possibles pour l'AERES-T.

Quatre types de ressources ont été relevés par les participant-e-s : la santé physique ; les ressources financières ; les débouchés dans le secteur envisagé et la sexualité / le toucher/ l'affection. À propos de la santé physique Luana explique ceci :

*La santé, parce que si on n'est pas en bonne santé, enfin si on a un cancer ou quoi que ce soit, on n'aura pas le même moral, on n'aura pas la même façon de penser. La personne malade va vous dire "moi je jette l'éponge, j'en ai marre", alors que si on est bien, ben on peut tout faire, il faut toujours être en bonne santé, c'est super important.*

La santé semble être un élément important pour la *façon de penser* la situation ainsi que pour la mise en action dans la situation : « *on peut tout faire* ». La santé peut donc avoir un effet direct sur le bien-être de la personne, mais également un effet sur les actions concrètes qui peuvent être entreprises pour améliorer la situation. Jérôme mentionne aussi la santé comme ressource, en ajoutant la dimension du sommeil : « *Oui, le sommeil et la santé physique, ça*



*pourrait être une carte ensemble ou une carte séparée avec la santé physique. Parce que pour beaucoup de personnes ça peut jouer moyen. »*

La question de la santé physique ou mentale comme ressource est intéressante, car elle émerge probablement de l'adaptation de l'outil à un public différent. En effet, l'AERES étant utilisé dans une perspective de rétablissement pour des personnes souffrant de troubles psychiques, le thème de la santé y est traité différemment. Avec des personnes souffrant de troubles psychiques, la santé est au cœur du bilan de ressources, puisqu'il s'agit des ressources pour recouvrer sa santé et se rétablir. Avec l'AERES-T par contre, la question du bien-être est moins centrale puisque l'on s'intéresse aux ressources qui permettent de répondre aux défis posés par les transitions professionnelles. Dès lors, il ne va pas de soi que les participant-e-s ont un problème de santé et cette dimension pourrait donc constituer une ressource intéressante.

Une autre ressource suggérée est celle des ressources financières, expliquée ci-dessous par Luana :

*Ouais, les ressources financières. En même temps tous les jeunes ils vont dire ça "les ressources financières" parce que, je sais pas de nos jours l'argent c'est devenu un...un tel truc c'est pas...c'est plus important que notre ressource énergétique à nous quoi, on va dire nous on boit de l'eau on est à 100%, mais si on n'a pas de l'argent sur nous...enfin, on n'est pas énergétique c'est exactement la même chose.*

La participante exprime l'importance des ressources financière en utilisant une métaphore : tout comme le corps humain a besoin d'eau pour fonctionner, les individus ont également (et même davantage) besoin d'argent pour fonctionner de manière optimale. Luana semble indiquer que l'énergie physique ne suffit pas et que les ressources financières sont importantes lors d'une période de transition professionnelle. En effet, la pression ressentie en lien avec l'urgence de subvenir à ses besoins via une activité professionnelle par exemple, sera plus ou moins grande selon que la personne dispose de ressources financières importantes. De même, un-e jeune en processus d'orientation professionnelle aura une plus grande liberté dans son choix, selon qu'il/elle doit prendre en compte la question du revenu ou du coût de la formation envisagée. En ce sens, les ressources financières peuvent donc constituer un élément important dans le vécu d'une transition professionnelle.

Jérôme mentionne une autre ressource qui lui semblerait importante, celle des débouchés dans le secteur professionnel envisagé :

*Heu, ça se manifesterait je dirais le...par rapport à...ça serait un petit peu en lien avec la carte sur l'espoir en fait, enfin mais l'espoir c'était plutôt une carte qui était centrée sur soi-même mais c'est plus heu...est-ce qu'on pense que ça peut s'améliorer, est-ce qu'on pense que dans notre secteur qu'on cherche il y aura des débouchés encore dans cinq ans... (...) Oui, lié plutôt au secteur dans lequel on veut essayer...s'il y a un avenir professionnel dans le...dans le choix qu'on fait quoi.*

Il s'agirait donc d'une ressource liée à la conjoncture dans un secteur professionnel particulier, mais aussi à la situation globale du marché de l'emploi et son évolution dans le futur. Jérôme mentionne aussi le lien avec la carte « *espoir* ». Pour lui, la carte « *espoir* » telle que présentée dans l'AERES-T est liée à une notion d'espoir centrée sur soi-même, sur sa propre situation, alors qu'il pourrait exister une ressource sous la forme d'espoir en lien avec la situation du marché du travail dans le secteur visé.

Dans un tout autre domaine, Fabrice suggère une carte en lien avec la sexualité et le toucher : « *Pour moi la sexualité aussi est une ressource et sous quelque forme que ce soit. Et pour moi, même dans la masturbation il y a quelque chose de...où on peut s'apporter de la douceur aussi, et donc oui ça c'est aussi une ressource.* » Le participant exprime l'importance de la sexualité comme ressource. Nous comprenons que celle-ci joue un rôle central pour son bien-être. Il est intéressant de revenir ici sur la distinction entre les ressources pour le bien-être et les ressources pour la transition professionnelle. Comme évoqué précédemment, une confusion entre ressources pour le bien-être et ressources pour la transition professionnelle a pu émerger lors du bilan. Il nous paraît clair que les questions de sexualité sont en lien avec le bien-être intime de la personne et non pas avec des enjeux précis de la transition professionnelle. Dans cette perspective, la proposition d'adapter les consignes pour clarifier cette distinction semble d'autant plus pertinente.

### **Implications pour l'outil AERES – T**

À propos de la conjoncture du marché du travail, nous pensons que cette dimension est couverte par la carte AERES-T « *connaître les formations et le marché du travail* » ainsi que par les cartes en lien avec *l'espoir* et *l'optimisme*. Pour ce qui est de la sexualité et du toucher, des éléments similaires pourraient ressortir avec les cartes « *relations sentimentales* » et/ou « *être à l'écoute de son corps* ». De manière générale, l'outil AERES-T offre une grande liberté dans la diversité des sujets qui peuvent être abordés, puisque les cartes sont utilisées comme un support à la discussion. Nous pensons ainsi que l'ajout de nouvelles cartes n'est pas

nécessaire en soi, d'autant plus qu'une carte supplémentaire « Autre ressource » existe déjà. Néanmoins, puisque leur importance a été relevée par plusieurs participant-e-s, il pourrait être intéressant de tester deux nouvelles cartes-ressources : la santé et les ressources financières.

## 5. Synthèse et conclusion

### 5.1 Synthèse

Dans ce chapitre nous procédons à une synthèse relevant les bienfaits de l'outil et les aspects évalués positivement, ainsi que les modifications concrètes qui peuvent être apportées à l'outil AERES-T pour optimiser son utilisation. En complément, une nouvelle version de la consigne mise à jour à la lumière des résultats de cette recherche se trouve en annexe E.

De manière générale, les participant-e-s ont rapidement compris les consignes et comment procéder aux différents tris de ressources. Les personnes semblent s'être familiarisées avec l'outil aisément, manipulant les cartes de manière autonome. La simplicité d'utilisation de l'AERES-T semble donc être un avantage de l'outil. En parallèle à son utilisation aisée, les participant-e-s ont relevé le côté original et ludique de l'AERES-T. Cette originalité a également permis une certaine liberté dans la démarche du bilan. Ce degré de liberté et de flexibilité semble être un avantage important qui différencie l'AERES-T des questionnaires d'auto-évaluations classiques. Par ailleurs, l'aspect visuel a été relevé comme étant un point fort du bilan, permettant de se représenter visuellement ses propres ressources et leurs différents degrés de contribution.

Puisque le format des cartes le permet facilement, une première optimisation possible serait de laisser la personne choisir si elle souhaite utiliser le côté des cartes avec les illustrations ou le côté avec les noms de ressources uniquement. L'outil s'adapterait ainsi aux besoins de chacun, en termes de visuels. Ensuite, pour ancrer davantage le bilan des ressources dans la situation concrète de la personne, plusieurs optimisations sont possibles au niveau de la consigne et des relances. Premièrement, il pourrait être utile de demander à la personne de préciser ses objectifs personnels en relation avec sa situation, avant de commencer le tri des ressources. Cette demande pourrait être faite de la manière suivante : « *Avant de procéder au bilan, je souhaiterais vous demander quels sont vos objectifs (2 ou 3) dans votre situation actuelle ?* » Deuxièmement, pour aider les personnes à passer d'un niveau abstrait à un niveau concret, plusieurs relances peuvent être envisagées : « *Concrètement, dans votre situation à vous, quelles sont les ressources importantes ?* », « *Pensez à votre vie de tous les jours, quelles*

*sont les ressources qui vous aident un peu et celles qui vous aident beaucoup ?* » Ces relances peuvent se montrer également utiles en cas de difficulté générale à catégoriser. Pour les personnes concernées, relativiser momentanément l'importance de la catégorisation peut être intéressant pour faire baisser la pression. On peut alors utiliser les relances suivantes : « *Je tiens à vous rassurer, ce n'est pas grave si vous n'y arrivez pas, faites de votre mieux.* », « *Vous pouvez encore changer d'avis sur le classement tout à l'heure, ce n'est pas figé.* ».

À la fin du bilan, les participant-e-s ont exprimé des émotions positives et leur bien-être semble avoir été favorisé par l'utilisation de l'AERES-T. Dans ce sens, l'ancrage sur les éléments positifs de la situation et la centration sur les besoins des personnes semblent constituer un point fort de l'outil. La prise de conscience des ressources présentes dans sa propre situation a été relevé comme un facteur favorisant le sentiment de bien-être. Par ailleurs, une autre dimension importante s'est révélée être l'attitude du ou de la professionnel-le ainsi que l'alliance de travail. Des éléments comme la bienveillance, l'écoute et le non-jugement ont été relevés comme permettant à la personne de se sentir à l'aise, écoutée et accueillie, et donc de favoriser son bien-être.

En parallèle, certaines optimisations de l'outil permettraient de mieux distinguer les ressources liées directement au bien-être et celles pouvant aider la personne dans les enjeux spécifiques à sa transition professionnelle. Pour clarifier les objectifs du bilan, plusieurs modifications de la consigne sont possibles. Premièrement, en début d'entretien, le ou la professionnel-le pourrait expliciter la distinction entre les ressources pour le bien-être et les ressources pour la transition professionnelle de la manière suivante : « *Certaines ressources contribuent à votre bien-être global et d'autres vous aident concrètement dans votre situation de transition professionnelle.* » Pour la suite de la passation, l'idée serait de rappeler régulièrement à la personne d'avoir en tête les objectifs précis de sa situation, évoqués en début d'entretien. Cela pourrait se faire pendant la phase de tri de cartes et pendant la discussion de la manière suivante : « *On va s'intéresser davantage à vos ressources présentes. J'aimerais que vous me disiez à quel point ces ressources vous aident dans votre situation de vie actuelle, en ayant vos objectifs personnels en tête.* » « *En quoi ces ressources vous aident-elles par rapport aux enjeux évoqués ? Avez-vous un exemple ?* » Nous pensons que ces diverses modifications pourraient contribuer à renforcer les bienfaits du bilan de ressources.

## 5.2 Limites

Outre les suggestions d'optimisation propres à l'outil, ce travail de recherche comporte certaines limites que nous présentons ici, ainsi que les perspectives qui en découlent.

D'un point de vue théorique, nous avons été confrontés à un défi lié à la définition et la circonscription de la notion de *ressources* pour les transitions professionnelles. En effet, les quatre modèles principaux dans ce domaine ne s'accordent pas forcément sur les termes et les concepts qui y sont liés. Ainsi, les *ressources* peuvent faire référence, selon les modèles, à des *compétences*, des *comportements* ou des *adaptabilités* spécifiques au domaine professionnel. En parallèle, les nouvelles cartes ressources développées pour l'AERES-T n'ont pas forcément trouvé une adéquation parfaite avec les trois catégories de ressources définies dans l'AERES (les caractéristiques personnelles ; les loisirs / passions et les ressources environnementales /sociales). Par exemple, la nouvelle carte « Réseau » pourrait être classée dans les trois catégories évoquées plus haut, selon que l'on envisage le développement du réseau comme une compétence personnelle, un loisir ou que l'on s'imagine le réseau de la personne comme une ressource sociale. En conséquence, une limite de ce travail se situe peut-être dans l'adéquation partielle entre les modèles théoriques liés aux ressources, de par la définition plurielle de ces dernières. Dans cette perspective, il pourrait être intéressant de repenser la classification des ressources de l'outil, par exemple en créant de nouvelles catégories, ou en modifiant celles existantes, pour mieux intégrer les nouvelles cartes.

Le nombre d'entretiens effectués pour la validation qualitative de l'outil constitue une autre limite de ce travail. Bien que les cinq passations du bilan aient permis de confirmer la pertinence de l'outil et son impact positif, nous aurions souhaité tester son utilisation avec davantage de participant-e-s. Dans cette perspective, nous pensons que l'AERES-T gagnerait à être utilisé et éprouvé lors de nombreux futurs entretiens. Plus spécifiquement, l'utilisation de l'outil par des professionnel-le-s dans le cadre de suivis classiques pourrait apporter des éléments différents de ceux ressortis dans le cadre de notre travail. En effet, nous avons relevé plusieurs biais liés à l'utilisation de l'AERES-T dans le cadre d'entretiens de recherche. Comme déjà évoqué, nous pensons que le fait de ne pas connaître la situation de vie de la personne en détails, de même que l'alliance de travail encore fragile ont pu péjorer la qualité du bilan. Par ailleurs, l'évaluation des ressources ne s'est pas forcément inscrite dans une temporalité faisant sens pour la personne par rapport à la prise en charge globale, car nous n'avions pas connaissance des éléments de suivi effectués avant ou après notre entretien. À l'inverse, une intégration réfléchie du bilan dans la prise en charge globale pourrait renforcer son efficacité.

### 5.3 Conclusion

Ce travail de recherche visait deux objectifs : premièrement, la création d'un outil d'auto-évaluation des ressources adapté aux transitions professionnelles et, deuxièmement, la validation qualitative de cet outil. Pour répondre au premier objectif, nous avons procédé en plusieurs étapes. Tout d'abord, nous avons identifié les ressources jouant un rôle clé dans les transitions professionnelles, en nous appuyant sur les modèles de ressources de carrière les plus reconnus. Ensuite, nous avons effectué un travail d'analyse et de comparaison à plusieurs niveaux : d'une part entre les ressources de carrière des différents modèles afin de mettre en évidence leurs similarités et, d'autre part, entre les ressources de carrière et les ressources pour le bien-être utilisées dans l'AERES. Ces allers-retours ont permis de sélectionner les ressources cruciales en lien avec les transitions professionnelles, à inclure dans le nouvel outil AERES-T. Les différentes étapes de conceptualisation et de création des cartes ont pris appui sur un processus collaboratif entre professionnel-le-s, renforçant la validité de l'outil. La première partie de cette recherche a donc permis de constituer un nouveau « jeu » de cartes avec des ressources et des consignes adaptées à un public et à des besoins différents.

Le deuxième objectif consistait en la validation de l'outil. Pour ce faire, nous avons utilisé l'AERES-T lors de bilans de ressources avec des personnes en situation de transition professionnelle, puis, nous avons mené un entretien semi-directif avec ces personnes pour recueillir leurs rétroactions. Cette évaluation qualitative a permis de confirmer l'attractivité du format visuel et ludique de l'outil auprès des participant-e-s. De plus, les résultats mettent en valeur la liberté et la flexibilité offerte par l'outil, ainsi que le niveau de bien-être ressenti après la passation. Les résultats de cette recherche ont donc permis de montrer que l'AERES-T était un outil utile et apprécié dans le cadre de transitions professionnelles. L'évaluation a également pointé des modifications pour optimiser ce nouvel outil. Premièrement, il serait important d'insister sur la concrétude du bilan, c'est-à-dire de questionner comment les ressources peuvent être activées concrètement dans la vie de la personne. Dans ce sens, le fait de demander à la personne d'explicitier les objectifs et défis importants de sa situation renforcerait le lien avec des éléments tangibles de sa vie. Deuxièmement, expliciter la distinction entre les ressources pour le bien-être global et celles pour des enjeux précis de la transition professionnelle permettrait de clarifier le rôle des ressources mises en évidence. Enfin, les résultats de l'évaluation qualitative suggèrent que tester deux autres ressources : « Santé » et « Ressources financières » pourrait être intéressant lors de futures passations.

Dans le contexte socioprofessionnel actuel, l'AERES-T semble particulièrement utile car il renforce les ressources des individus et la manière dont celles-ci peuvent l'aider à faire face aux défis des transitions professionnelles. Il contribue à moderniser la palette d'outils des psychologues conseiller-ères en orientation, en offrant un accompagnement adapté aux trajectoires contemporaines. Flexible, l'AERES-T peut être utilisé dans des contextes de transition divers : lors de la première entrée dans le monde du travail ou lors de sa sortie définitive (retraite) ; lors de périodes de chômage ou lorsque des changements professionnels viennent bousculer le parcours d'une personne. En effet, une des forces de l'AERES-T est qu'il tient compte de l'entrelacement des sphères de vie, car les ressources évaluées se situent à des niveaux différents. Chaque personne aura donc une constellation de ressources unique qu'elle peut mobiliser dans sa situation, selon ses objectifs.

Dans cette perspective, notre recherche a également permis de mettre en évidence certains apports en lien avec la littérature présentée en première partie de ce travail. Comme évoqué plus haut, une des forces de l'AERES-T est qu'il tient compte des connexions entre les différentes sphères de vie, en proposant un panel de ressources personnelles, environnementales, professionnelles ou sous la forme de loisirs. Ainsi, notre recherche montre la synergie entre les ressources spécifiques aux transitions professionnelles et les ressources contribuant au bien-être de la personne. Les modèles de ressources de carrières présentés dans la littérature ne mentionnent pas forcément l'importance du bien-être global de l'individu ni l'influence des autres éléments de vie sur les transitions professionnelles. Notre travail confirme donc la pertinence d'une approche intégrative de l'individu pour comprendre et accompagner les parcours complexes. Cet accompagnement constituerait une ressource à part entière, facilitant l'identification et la mobilisation des ressources de l'individu.

## Références

- Akkermans, J., Brenninkmeijer, V., Huibers, M., & Blonk, R. W. B. (2013). Competencies for the Contemporary Career: Development and Preliminary Validation of the Career Competencies Questionnaire. *Journal of Career Development, 40*(3), 245–267. <https://doi.org/10.1177/0894845312467501>
- Bellier-Teichmann, T. (2017). *Evaluer Les Difficultés, Les Besoins Et les Ressources Chez Les Patients Souffrant De Troubles Psychiques: Une Approche Centrée Sur Le Rétablissement*. Université de Lausanne.
- Bernaudo, J.-L. (2016). Le « sens de la vie » comme paradigme pour le conseil en orientation. *Psychologie Française, 61*(1), 61–72. <https://doi.org/10.1016/j.psfr.2013.06.004>
- Braun, V., & Clarke, V. (2006). Using thematic analysis in psychology. *Qualitative Research in Psychology, 3*(2), 77–101. <https://doi.org/10.1191/1478088706qp063oa>
- Csillik, A. (2017). *Les ressources psychologiques*. Retrieved from <https://www.dunod.com/sciences-humaines-et-sociales/ressources-psychologiques-apports-psychologie-positive>
- Danvers, F. (2017). Shankland, R. La Psychologie positive.. Paris: Dunod. *L'orientation scolaire et professionnelle, (46/4)*. Retrieved from <http://journals.openedition.org/osp/5553>
- Defillippi, R. J., & Arthur, M. B. (1994). The boundaryless career: A competency-based perspective. *Journal of Organizational Behavior, 15*(4), 307–324. <https://doi.org/10.1002/job.4030150403>
- Hirschi, A. (2012). The career resources model: An integrative framework for career counsellors. *British Journal of Guidance & Counselling, 40*(4), 369–383. <https://doi.org/10.1080/03069885.2012.700506>



- Hirschi, A., Nagy, N., Baumeler, F., Johnston, C. S., & Spurk, D. (2018). Assessing Key Predictors of Career Success: Development and Validation of the Career Resources Questionnaire. *Journal of Career Assessment, 26*(2), 338–358. <https://doi.org/10.1177/1069072717695584>
- J'ai entre 18 et 25 ans—ARASOL. (n.d.). Retrieved November 26, 2019, from <https://arasol.ch/csr/18-25-ans>
- Kuijpers, M., & Scheerens, J. (2006). Career competencies for the modern career. *Journal of career development, 32*(4), 303–319. <https://doi.org/10.1177/0894845305283006>
- Lent, R. W., Brown, S. D., & Hackett, G. (1994). Toward a unifying social cognitive theory of career and academic interest, choice, and performance. *Journal of Vocational Behavior, 45*(1), 79–122. <https://doi.org/10.1006/jvbe.1994.1027>
- Maggiore, C., Rossier, J., & Savickas, M. L. (2017). Career adapt-abilities scale—short form (CAAS-SF): Construction and validation. *Journal of Career Assessment, 25*(2), 312–325. <https://doi.org/10.1177/1069072714565856>
- Masdonati, J., & Zittoun, T. (2012). Les transitions professionnelles: Processus psychosociaux et implications pour le conseil en orientation. *L'orientation scolaire et professionnelle, 41*(2). <https://doi.org/10.4000/osp.3776>
- Measuring change in career counseling: Validation of the Career Futures Inventory-Revised. (n.d.). Retrieved November 26, 2019, from Springerprofessional.de website: <https://www.springerprofessional.de/en/measuring-change-in-career-counseling-validation-of-the-career-f/10730698>
- Park, C. J., Rottinghaus, P. J., Wang, Z., Zhang, T., Falk, N. A., & Ko, S.-J. (2019). Measurement Invariance of the Career Futures Inventory–Revised Across General and Client Samples. *Journal of Career Assessment, 27*(4), 711–725. <https://doi.org/10.1177/1069072718816514>

- Rasclé, N., & Irachabal, S. (2001). Médiateurs et modérateurs: Implications théoriques et méthodologiques dans le domaine du stress et de la psychologie de la santé. *Le travail humain*, *Vol. 64*(2), 97–118.
- Rochat, S., & Bellier-Teichmann, T. (2017). Psychologie positive et conseil en orientation: Guide pratique et pistes d'intervention. *Le Journal des psychologues*, *n° 346*(4), 37–41.
- Rottinghaus, P. J., Buelow, K. L., Matyja, A., & Schneider, M. R. (2012). The Career Futures Inventory–Revised: Measuring dimensions of career adaptability. *Journal of Career Assessment*, *20*(2), 123–139. <https://doi.org/10.1177/1069072711420849>
- Rottinghaus, P. J., Day, S. X., & Borgen, F. H. (2005). The Career Futures Inventory: A Measure of Career-Related Adaptability and Optimism. *Journal of Career Assessment*, *13*(1), 3–24. <https://doi.org/10.1177/1069072704270271>
- Savickas, M. L., & Pouyaud, J. (2016). Concevoir et construire sa vie: Un modèle général pour l'accompagnement en orientation au xxi e siècle. */data/revues/00332984/v61i1/S0033298413000782/*. Retrieved from <https://www.em-consulte.com/en/article/1036572>
- Savickas, Mark L. (2005). The Theory and Practice of Career Construction. In *Career development and counseling: Putting theory and research to work* (pp. 42–70). Hoboken, NJ, US: John Wiley & Sons Inc.
- Savickas, Mark L., Nota, L., Rossier, J., Dauwalder, J.-P., Duarte, M. E., Guichard, J., ... Bignon, C. (2010). Construire sa vie (Life designing): Un paradigme pour l'orientation au 21e siècle. *L'orientation scolaire et professionnelle*, *(39/1)*, 5–39. <https://doi.org/10.4000/osp.2401>
- Savickas, Mark L., & Porfeli, E. J. (2012). Career Adapt-Abilities Scale: Construction, reliability, and measurement equivalence across 13 countries. *Journal of Vocational Behavior*, *80*(3), 661–673. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2012.01.011>

Seligman, M. E. P., & Csikszentmihalyi, M. (2000). Positive psychology: An introduction. *American Psychologist*, 55(1), 5–14. <https://doi.org/10.1037/0003-066X.55.1.5>

Slade, M. (2010). Mental illness and well-being: The central importance of positive psychology and recovery approaches. *BMC Health Services Research*, 10(1), 26. <https://doi.org/10.1186/1472-6963-10-26>

VIA Character Strengths Survey & Character Profile Reports | VIA Institute. (n.d.). Retrieved November 26, 2019, from <https://www.viacharacter.org/>

## Annexe A : Consigne utilisée pour les entretiens

### Feuille de consignes

#### **AERES -T, Auto-Évaluation des Ressources pour l'orientation, la transition et l'insertion professionnelle.**

Nous nous voyons aujourd'hui afin d'évaluer vos ressources actuelles. Ce que je vous propose, c'est de faire plusieurs tris de cartes afin de voir quelles sont vos forces, en quoi celles-ci vous aident à vous sentir mieux dans votre processus d'orientation, de transition ou d'insertion professionnelle et quelles sont les nouvelles ressources que vous souhaiteriez développer.

L'intérêt de cette évaluation est qu'elle va nous permettre de construire l'image la plus complète possible de l'ensemble de vos ressources. Ce qui m'intéresse ici c'est votre perception et vision des choses. Je vous propose de commencer par effectuer un premier tri de cartes et ensuite nous prendrons le temps pour en discuter davantage ensemble.

#### **1<sup>ER</sup> TRI**

Voici une série de cartes représentant des ressources, choisissez celles qui sont actuellement présentes dans votre vie et celles qui ne le sont pas.

**OUI – NON**

---

#### **2<sup>EME</sup> TRI**

**L'expérimentateur reprend la pile des ressources présentes chez le patient (la pile des oui).**

On va s'intéresser davantage à vos ressources présentes. J'aimerais que vous me disiez à quel point ces ressources contribuent à votre situation actuelle. A quel point ces ressources vous aident dans le processus d'orientation, de transition ou d'insertion professionnelle que vous vivez actuellement ?

Vous avez ici 4 possibilités :

### **PAS DU TOUT – UN PEU - MOYENNEMENT- BEAUCOUP**

Une fois le tri terminé, vous commencerez la phase de discussion.

#### **PHASE DE DISCUSSION**

Objectifs : identification et exploration des ressources existantes chez le patient.

En quoi chacune aide-t-elle au processus d'orientation, de transition ou d'insertion professionnelle ?

Reprendre chaque carte pour l'explorer et en discuter avec le patient.

En quoi ces ressources contribuent-elles pas du tout/un peu/moyennement ou beaucoup (selon ce que le patient choisi) à votre processus d'orientation, de transition ou d'insertion professionnelle ? Comment utilisez-vous ces ressources dans votre quotidien, dans quelles situations concrètes ? Avez-vous un exemple ?

#### **ATTITUDE**

Écoute active avec des stimulations pour l'approfondissement et la clarification des propos. On reformule les propos du patient. On n'hésite pas à le relancer dans ses descriptions, mais on ne procède pas à un interrogatoire systématique.

La discussion peut être brève ou longue ceci en fonction des besoins du patient et/ou du clinicien. Il n'est pas indispensable d'approfondir systématiquement chaque domaine.

---

#### **3<sup>EME</sup> TRI**

**Reprendre l'ensemble des cartes (pile des oui et des non). Parmi toutes ces dimensions en existe-t-il que vous souhaitez développer ou renforcer ?**

**OUI – NON**

## PHASE DE DISCUSSION

Reprendre chacune des cartes choisies (pile des oui).

- En quoi ces ressources peuvent-elles vous être utiles ? En quoi peuvent-elles vous aider dans le processus d'orientation, de transition ou d'insertion professionnelle ? Éventuellement, comment pourriez-vous développer cette nouvelle ressource ? Qui pourrait vous y aider ?

⇒ **Suivre la même démarche avec les deux autres séries de ressources.**

*Attention, le patient pourra mettre dans **OUI** la carte uniquement s'il **s'agit d'une ressource dans sa vie**. Par exemple, s'il a une famille présente mais que celle-ci est dysfonctionnelle ou que le patient ne la perçoit pas comme une aide ou une ressource, alors la carte ira dans **NON**.*

## Annexe B : Feuillelet d'informations

### **Feuillelet d'information**

#### **Projet :**

Travail de recherche effectué dans le cadre du Master en psychologie du conseil et de l'orientation de l'Université de Lausanne. La recherche consiste à développer un outil d'auto-évaluation des ressources pour des personnes en processus d'orientation, d'insertion ou de transition professionnelle.

#### **Responsables de la recherche :**

Cette recherche est menée sous la direction des professeurs Jonas Masdonati et Valentino Pomini, de l'Institut de Psychologie de l'Université de Lausanne.

#### **Chercheuse :**

Cette recherche est menée par Léa Blanc, étudiante en master de psychologie du conseil et de l'orientation à l'Université de Lausanne,

#### **Objectif :**

Cette recherche a pour objectif de développer un outil d'auto-évaluation des ressources (AERES – T) pour des personnes en processus d'orientation, de transition et d'insertion professionnelle.

#### **Nature de la participation :**

Nous vous proposons un entretien d'environ 60 minutes lors duquel il vous sera proposé de trier des cartes avec des ressources. Vous pourrez sélectionner les ressources présentes dans votre vie et discuter de leur contribution positive à votre processus de transition professionnelle. Après le tri de carte, vous aurez l'occasion de répondre à quelques questions sur l'outil, par exemple : est-ce qu'il vous a été utile ou est-ce que la passation a été agréable.

#### **Enregistrement :**

Cet entretien sera enregistré à l'aide d'un dictaphone. Les données issues de l'enregistrement seront retranscrites et traitées de manière anonyme. Une fois la recherche terminée, cet enregistrement sera détruit.

#### **Confidentialité :**

Les différentes informations récoltées seront traitées de façon confidentielle et à des fins scientifiques. Un numéro sera attribué aux participant·e·s et sera utilisé sur les divers documents, le nom des participant·e·s n'apparaîtra jamais dans le mémoire ni dans aucun document relatif à ce travail. Votre identité ne sera en aucun cas divulguée.

#### **Droit du participant :**

Chaque participant·e pourra retirer sa participation à la recherche en tout temps et sans fournir de justification.

Vous pouvez adresser toutes vos questions concernant ce projet à l'étudiante en charge à l'adresse suivante : [lea.blanc@unil.ch](mailto:lea.blanc@unil.ch)

## Annexe C : Formulaire de consentement

### Formulaire de consentement

1. On m'a informé·e de la nature, des buts et du déroulement de cette recherche.
2. Ma participation à cette étude est libre, volontaire et je peux me retirer à tout moment.
3. Les données de cette étude seront traitées de manière confidentielle.
4. J'ai pu poser toutes les questions voulues concernant ce projet et j'ai obtenu des réponses satisfaisantes.
5. J'ai lu la fiche d'information et le présent formulaire, et je consens volontairement à participer à ce projet de recherche.

Signature des participant·e·s:

.....

Date : .....

Signature de la chercheuse :

.....

Date : .....



## Annexe D : Tableau des verbatims

Analyse thématique de contenu		
Thèmes	Sous-thèmes	Verbatim
<b>1. Aspects formels de l'outil</b>	1.1	
	Tri des ressources	<p>F1 « (...)Et effectivement...mes craintes que peut-être je pourrais pas répondre aux questions etc., j'ai apprécié la façon dont vous en avez pris soin et du coup je me suis senti complètement à l'aise (...). »</p> <p>F17 : « (...) je me sens un peu extraterrestre par rapport à ce genre de questionnaire où j'ai l'impression que pour beaucoup de personnes c'est facile, ils mettent les cartes « un peu, beaucoup, moyen », enfin ils trient facilement et du coup pour moi, il n'y a pas eu besoin d'autant de colonnes. »</p> <p>F18 : « (...) tout dépend le contexte. Je ne sais pas, si on m'enfermait dans une cellule de prison de quatre mètres carrés, je ne suis pas sûre que la ressource « cuisiner » me soit très utile, alors que « bricolage » peut-être, parce que je m'amuserais avec des grains de poussière... »</p> <p>F20 : « Voilà, donc juste au niveau du nombre de colonne où là je ne sais pas, je serais curieux de voir d'autres personnes, comment est-ce qu'elles répondent, est-ce qu'elles ont besoin d'autant de colonnes ou pas. Il y avait typiquement la colonne « pas du tout » qui à mon avis était inutile si</p>

		<p>vous...parce que vous avez enlevé les cartes « non ».</p> <p>F21 : « Mais vraiment non, y a rien eu...mais aussi parce que vous n'avez pas insisté en disant « oui mais faudrait aussi au moins une carte dans cette colonne. »</p> <p>J17 : « (...) la manière dont c'est catégorisé hiérarchisé parfois les activités on se dit « non mais comment je peux mettre telle activité en dessus d'une autre » mais en cherchant bien on se dit « ouais en fait le sport c'est vraiment juste pour se défouler (...) »</p> <p>J18 : « Oui, après c'est quand même un découpage à la hache un peu... Si j'avais pu prendre un quart d'heure de réflexion par carte, il y aurait eu des différences dans le résultat (...) il y en a qui auraient pu passer de deux colonnes différentes. »</p> <p>J19 : « (...) ça serait bien de les (<i>ressources absentes</i>) hiérarchiser un petit peu, l'impact positif et négatif que peuvent avoir certaines activités, certaines caractéristiques. »</p> <p>J22 : (<i>à propos des ressources absentes</i>) « Est-ce que c'est vraiment pénalisant ou est-ce qu'au fond c'est un détail par rapport à d'autres choses. »</p> <p>J23 « <i>Connaître ses forces</i> pour moi c'est un détail par exemple. Je peux très bien me lever le matin pis faire ce que je dois faire tout en</p>
--	--	--

		<p>ne sachant pas exactement jusqu'où je suis capable d'aller. »</p> <p>K8 : « Y a rien qui m'a déplu mais heu...ouais c'est peut-être le fait de classer...c'est je sais pas, moi j'ai toujours tendance à mettre un peu tout égal, y a pas...ouais. C'est pas forcément évident de classer. »</p> <p>K9 : « (...) pis après c'était le mélange entre qu'est-ce qui est important pour moi personnellement ou professionnellement, c'est pour ça des fois j'arrivais encore à confondre. »</p> <p>K10 : « Oui si c'est professionnel, si c'est personnel...ouais des fois je pouvais mélanger. »</p>
	<p>1.2</p> <p>Utilisation de cartes illustrées</p>	<p>F14 : « Oui le support des cartes, ça amène cet avantage de ne pas devoir écrire »</p> <p>F15 : (...) « ça facilite les choses de pouvoir « ben tiens j'ai envie de mettre ça avec ça » ou de regrouper...ça donne une forme de liberté que le flipchart n'a pas (...) cette flexibilité du jeu de carte, je la trouve intéressante. »</p> <p>F15 : « Les images amènent un petit côté ludique, mais à vrai dire je les ai même pas vraiment regardées, j'ai même une fois été surpris de la carte (...) parce que le dessin j'avais pas fait attention. Donc j'étais vraiment sur les concepts (...). »</p>

	<p>F16 : « Donc voilà moi j'ai pas eu besoin des dessins pour me faire une idée. »</p> <p>F17 : « Après les couleurs je pense que ça amène peut-être un petit côté ludique aussi sans que je m'en rende compte, un peu un truc léger pas trop formel, donc ça c'était agréable. »</p> <p>J24 : « Ben après là c'est un avis personnel donc ça changera d'une personne à l'autre, mais c'est le style graphique je l'ai trouvé un poil enfantin au premier abord. »</p> <p>J25 « Celui-là (<i>carte « connaître ses forces »</i>) c'est...bon...voilà avec une espèce de bodybuilder qui a dû passer sous je sais pas quelle machine (rires). »</p> <p>J26 : « Ça a un côté très naïf...en même temps ça permet d'avoir des traits simples, au moins ça aide à avoir...le texte ne sera pas ambigu justement. Au moins c'est net, mais ça fait très gamin. »</p> <p>C3 : « (...) alors que là ben de le voir sur carte, c'est un peu comme des post-it au final ! Enfin, je sais pas comment expliquer mais ça permet de visualiser la chose (...). »</p> <p>C7 : « Qu'est-ce que j'ai apprécié ? Heu ben déjà le fait que tout soit visualisé, ça revient toujours à la même chose, que tout soit visualisé, que j'arrive à me rendre compte de ce que j'ai et ce que j'ai pas. »</p>
<p><b>2. Utilité perçue du bilan</b></p>	<p>F1 : « (...) je suis curieux de voir un peu cette conclusion justement, pour l'instant j'ai</p>

aucune idée de à quoi ça peut vous servir ce qu'on a fait (rires) et en même temps, ça vous regarde ! »

F4 : « Mmmmh. Je crois pas que ça ait été utile pour moi, j'ai l'impression de me connaître vraiment bien, du coup j'ai rien découvert. »

F5 : « (...) moi ça ne m'a pas apporté quelque chose de nouveau, mais ça tient aussi du fait que d'une part je suis quelqu'un de très réfléchi et qui depuis tout petit cherche à s'écouter, et d'autre part j'ai découvert la CNV qui a un vocabulaire un peu semblable. »

F14 : « Alors les choses qui pour moi ont été des éléments clés positifs, c'est...ça tourne autour de vous (...) Et donc il y avait, dans votre façon d'accompagner, quelque chose de très respectueux et avenant. »

F21 : « La première (*chose utile*) c'est clairement votre commentaire, enfin, votre surprise que...autant de ressources et toutes mises beaucoup à contribution. Et comme quoi ce n'est pas quelque chose de standard. Quelque part j'en avais déjà conscience d'une certaine façon, ayant déjà utilisé plusieurs fois ce terme que j'ai confiance dans le fait que j'ai plein de cordes à mon arc et en même temps de...par rapport à ce sujet-là en fait il y a là quelque chose de...d'assez sympathique, comme une confirmation pour moi qu'effectivement

c'est une qualité, pas juste imaginaire de moi. »

F22 : « Un peu comme une confirmation bienvenue... »

F23 : « (...) à la fois il y a quelque chose où je me dis « ben tiens, du coup ça a peut-être été utile que je me prête au jeu de cette étude, parce que c'est pas du standard et encore du standard, il y a eu un truc comme l'espoir que...que ça vous ait été utile. »

« Mais mais c'est vrai que ça m'a fait un petit pincement au cœur, enfin je ne sais pas comment le décrire, de voir la relation sentimentale comme une ressource que je n'ai pas actuellement. Et ça c'est peut-être quelque chose qui...enfin j'en avais déjà conscience, quelque chose qui, qui prend un bonne place dans ma vie et j'ai pas plus d'idées de comment autrement en prendre soin, mais ça a mis le doigt sur ça et je l'ai vécu comme un pincement dont je vais peut-être un peu me souvenir encore. Et là aussi, pas de façon négative, mais comme un élément supplémentaire qui me montre à quel point c'est un élément important pour moi (...) ça arrive qu'on a comme des piqures de rappel, et tout d'un coup le vase déborde et enfin il y a une mobilisation de ressources, d'efforts, de volonté et je peux m'imaginer que du coup c'est une pierre ajoutée à l'édifice qui peut-être un jour amènera un déclic de ce genre là (...). »

F26 : « Alors je crois que je serais hyper frustré que ça s'arrête sur ça, où moi je me suis dévoilé et...ça me plairait beaucoup aussi d'avoir un feedback de comment ça a été pour vous, si ça vous a été utile. »

L1 : « Ben en fait ça m'a fait travailler sur moi en fait...ouais je me rends compte. J'ai des idées là pour rentrer à la maison. »

L2 : « (...) s'occuper de moi, parce que ça m'a fait retravailler ce test et je me dis que ouais il faudrait que je m'occupe un petit peu plus de moi (...) et prendre le temps...profiter des moments que je suis avec ma famille (...). Et revoir ma situation financière aussi ça m'a fait penser ouais à revoir ma situation financière, revoir avec ma mère si on pourrait pas changer d'habitat, où en est cette histoire justement. Et heu, ouais ça m'a fait un petit travail de réflexion »

L3 : « (...)Et je ben je sais que demain quand j'irai en cours, et ben je penserai à ce test, je vais me dire « ouais hier j'ai dit ça » et peut-être parler plus avec mes amis et enlever les...s'il y a des personnes négatives, je sais pas s'il y en a, enfin, il y en a juste une qui me vient à la tête, mais enlever certaines personnes et choses négatives de ma vie. Et, ouais c'est tout, après ouais, aller de l'avant, comme d'habitude.

L10 : « Il y a rien qui m'a dérangé, c'était facile, c'était clair, ça fait du bien de faire des tests comme ça enfin...c'est... on se redit

« je vais faire ça » ou « je vais pas faire ça », après l'entretien quoi. »

L12 : « (...) Ben quand vous avez dit « avoir confiance en soi », ça il faudrait que je refasse un petit travail dessus (...) Parce que je me suis rendue compte en fait si je l'ai mis dans les « non » c'est que c'est encore en travail, faudrait accélérer les choses comme on dit...et l'habitat ben justement ça il faudrait que je fasse un énorme truc dessus parce que si je l'ai mis dans les « non » c'est que ça va pas du tout !

L13 : « Ouais, ça (désigne une carte) ça a changé, et je suis contente de voir que j'ai quand même mis le travail, tout ce qui est emploi, travail, amis, camarades/collègues dans les « oui ».

L16 : « Ben je vais retenir que... comment dire, qu'il y a deux trois choses peut-être à changer et à accélérer, mais que tout va bien et heu...que j'ai vu que j'ai refait un travail sur moi-même en fait et que ça m'a aidé à voir que, comme par exemple il y a deux trois mois ou deux trois ans j'étais pas comme ça, enfin deux trois mois plutôt, et que maintenant, j'ai changé en fait. C'est un petit travail de changement. »

J11 : « Mmmh. Alors c'est...comment dire, pas beaucoup de différences parce que c'est un travail que j'ai déjà dû faire à plusieurs reprises de différentes manières pendant...dans le cadre de ma thérapie



aussi. D'apprendre à savoir quelles sont les qualités, qu'est-ce qui gêne quoi comment. »

J14 : « Ben je ne trouve pas le bon mot exact, c'est heu...c'était divertissant, j'ai bien aimé participer, découvrir, ça m'a diverti. »

J15 : « Utile ? Ben heu...encore une fois vu que c'est déjà des tests que j'ai fait d'une autre manière, ben à titre presque médical, c'est...il n'y a pas de nouveautés. (...) peut-être que d'autres personnes auraient vraiment eu un avantage à découvrir ça, mais moi ça m'a juste rappeler en fait.»

J16 : « Un petit rafraichissement de ce que je savais déjà plus ou moins. »

J30 : « Non mais c'est...c'est positif ça...pis ça va me rappeler de poser deux ou trois questions enfin de...de rouvrir deux ou trois sujets avec ma thérapeute au prochain rendez-vous, parce que dans mon cas c'est un chantier constant »

J32 : « Ben si ça aurait été une mauvaise journée ben ça aurait été un bon moment de détente oui, on se rappelle que ça c'est bien, que j'ai quand même ça dans les points positifs, que « ah oui ça je l'ai dans la case beaucoup donc ça me fait beaucoup de bien », donc oui en cas de petite déprime ça fait pas de mal ce genre d'exercice. Manque de bol, j'étais de bonne humeur (rires) »

C2 : « Mais ça fait du bien un peu de constater tout ça, et puis de se dire qu'on a du

travail à faire ou bien « on a ça à disposition, faudrait peut-être que je pense à l'utiliser un peu plus souvent enfin ce genre de choses et puis étonnement je me sens bien. »

C3 : « (...)ça permet de visualiser la chose et puis de se dire « ben pour la prochaine fois il faut que j'utilise cette ressource-là » peut-être parce que je l'utilise pas souvent ou heu...du coup voilà...(...) »

C10 : « (...) maintenant j'arrive à mettre un peu...pas des mots mais, on va dire que j'arrive à visualiser la chose et à voir clairement en fait ce que j'ai comme ressources, alors qu'avant c'était pas forcément clair. »

C11 : « Et ça m'a surtout permis de me dire en fait que, bah...il y avait des choses qui étaient présentes, des ressources qui étaient présentes alors qu'elles le sont peut-être pas forcément pour tout le monde en fait. »

C13 : « Ben en y réfléchissant, j'en ai discuté comme ça avec une amie, mais par exemple son copain n'est pas forcément là pour elle, enfin sa famille aussi. Par exemple une personne qui a sa famille très présente alors que pour moi, ou d'autres c'est pas forcément le cas, enfin ce genre de choses par exemple. Dans le sens pas de se rendre compte qu'on n'a pas ce genre de choses, c'est plutôt positif dans le sens où ben on se dit « on n'a pas ça mais on n'a pas forcément...on a d'autres

	<p>ressources » et je pense qu'il faut prendre les bonnes choses dans ce qu'on a. »</p> <p>K1 : « (...) c'est vrai que des fois on a l'impression qu'on est un peu tout seul là dedans et le fait de pouvoir placer...ben on se dit ben non...ou bien on est tout seul et on se dit qu'on fait rien un peu dans sa vie quoi et du coup on se dit en faisant tout ça c'est...on est bien occupé et on a aussi un environnement qui fait qu'on n'est pas seul...que je suis pas seule (...).</p> <p>K2 : « Heu comment dire, plus savoir quelle ressource est plus importante pour moi pour ou pour mon choix professionnel. »</p> <p>K12 : « Que y a bah beaucoup de ressources autour de nous, que ben heu...que nous même on a beaucoup de ressources en nous, que moi-même j'ai beaucoup de ressources en moi et que ben en fin de compte le cercle qui nous entoure aussi, ça permet aussi d'avancer, en fin de compte. Mais c'est vrai qu'on n'y pense pas quand ça va plutôt bien et que...mais je pense que voilà ça aide...y a des gens qui arrivent à s'en sortir tout seul, c'est sûr et certain, mais je pense que le fait que j'aie mon environnement on va dire un peu « sain » me permet d'être mieux et de chercher aussi. »</p>
<p><b>3. Les effets de la psychologie positive</b></p>	<p>F1 : « Très à l'aise. Une forme de gaieté qui est là. Simplement parce que pour moi le moment est un échange qui a été agréable à vivre. (...) Et effectivement...mes craintes</p>

que peut-être je ne pourrais pas répondre aux questions etc., j'ai apprécié la façon dont vous en avez pris soin et du coup je me suis senti complètement à l'aise et...du coup je suis plutôt...ben là j'ai...eu le cadeau d'une oreille attentive (...) et donc cette nuance de gaieté elle vient de là voilà. »

F5 : « (...) l'approche en elle-même me plaît, elle me rejoint aussi beaucoup avec ce que je connais de la communication non-violente où on part des besoins, on cherche à voir quels sont les besoins des gens, et du coup il y a une familiarité et je vois du coup...pour moi je vois beaucoup de sens à chercher, à creuser au niveau des solutions plutôt que de s'embourber dans les problèmes (...) »

F14 : « Alors les choses qui pour moi ont été des éléments clés positifs, c'est...ça tourne surtout autour de vous, le fait que dès le départ vous disiez que c'est possible d'arrêter à tout moment, pour moi ça amène une sécurité. Et la façon dont vous l'avez dit me laisse aucun doute que ça serait vraiment ok pour vous. Et donc il y avait, dans votre façon d'accompagner, vraiment quelque chose de très respectueux et avenant »

K1 : « Je me sens bien c'est pas...c'était plus, comment dire, c'est vrai que des fois on a l'impression qu'on est un peu tout seul là dedans et le fait de pouvoir placer...ben on se dit ben non (...) »

L14 : « Ben ça me fait penser que tout va bien ! »

L15 : « Ouais ! Que c'est ok et en fait c'est... la vie d'une personne c'est vraiment : emploi, famille pis amis quoi...c'est les trois choses les plus présentes, c'est ce qu'on fait tous les jours (...) Et heu... moi ça me fait du bien de voir que tout va bien là, que j'ai pas de quoi m'inquiéter et que c'est à 100%. »

L16 : « Ben je vais retenir que...comment dire, qu'il y a deux trois choses peut-être à changer et à accélérer, mais que tout va bien et heu...que j'ai vu que j'ai refait un travail sur moi-même en fait et que ça m'a aidé à voir que, comme par exemple il y a deux trois mois ou deux trois ans j'étais pas comme ça, enfin deux trois mois plutôt, et que maintenant, j'ai changé en fait. C'est un petit travail de changement. »

J31 : « (...) le cadre en lui-même c'est un cadre qui s'est bien passé, c'était...les questions étaient des questions qui étaient simples, qui étaient posées clairement, il y a pas eu de soucis de ce côté-là non plus. Donc directement il y a une...une situation qui était confortable quoi...comme entretien. »

J32 : « Ben si ça aurait été une mauvaise journée ben ça aurait été un bon moment de détente oui, on se rappelle que ça c'est bien, que j'ai quand même ça dans les points positifs, que « ah oui ça je l'ai dans la case beaucoup donc ça me fait beaucoup de

	<p>bien », donc oui en cas de petite déprime ça fait pas de mal ce genre d'exercice. Manque de bol, j'étais de bonne humeur (rires) »</p> <p>K1 : « Bien, en fait, parce que j'ai pu constater ce que j'avais à ma disposition, les ressources que j'avais, celles que j'avais pas, celles qu'il faut travailler. Et je pense que ça fait du bien de mettre un peu carte sur table en fait hein je pense, c'est le cas de le dire »</p> <p>K2 : « Mais ça fait du bien un peu de constater tout ça, et puis de se dire qu'on a du travail à faire ou bien « on a ça à disposition, faudrait peut-être que je pense à l'utiliser un peu plus souvent enfin ce genre de choses et puis étonnement je me sens bien. »</p> <p>K13 : « Dans le sens pas de se rendre compte qu'on n'a pas ce genre de choses, c'est plutôt positif dans le sens où ben on se dit « on n'a pas ça mais on n'a pas forcément...on a d'autres ressources » et je pense qu'il faut prendre les bonnes choses dans ce qu'on a. »</p>
<p><b>4. Suggestions d'autres ressources</b></p>	<p>F7 : « (...) c'est assez intime et du coup je...voilà je voulais vérifier si j'avais envie de le dire et oui j'ai envie de le dire, pour moi la sexualité aussi est une ressource et sous quelque forme que ce soit. Et pour moi, même dans la masturbation il y a quelque chose de...où on peut s'apporter de la douceur aussi, et donc oui ça c'est aussi une ressource. »</p> <p>F8 : « Et du coup j'en vois une autre qui me vient, c'est le toucher. Je trouve qu'en Suisse</p>

on a très peu développé le contact physique et c'est...dans les formations de CNV il y avait aussi notamment des anglophones qui spontanément ont proposé de se faire des « hug » et j'ai découvert à quelque point c'était juste...ça n'a juste rien à voir avec la bise de se prendre dans les bras quoi (...) clairement le toucher a quelque chose de, de l'ordre d'une ressource pour moi aussi. »

F13 : « Je pense que je séparerais déjà sexualité et toucher et puis au niveau du toucher, je serais tenté de mettre une carte juste « contact physique » mais en mettant un peu des nuances comme la carte « voyage ». Parce que je peux m'imaginer que pour certaines personnes le hug ça sera déjà beaucoup trop et que par contre d'avoir un massage des pieds, enfin quelqu'un qui y accorde de l'attention, donc je peux m'imaginer que ça peut toucher les mêmes besoins finalement mais de façon très variée et avec des intensités différentes. »

J1 : « (...) ben comme je disais tout à l'heure c'était la question de ben dans tout ce qui est des caractéristiques, ce qu'on a comme caractère, ça serait de mettre une carte sur le sommeil.

J2 : « Oui, le sommeil et la santé physique, ça pourrait être une carte ensemble ou une carte séparée avec la santé physique. Parce que pour beaucoup de personnes ça peut jouer moyen. »

J3 : « Oui les connaissances, l'actualité, le regard sur le monde. Pis dans ce thème là c'est peut être...à mes yeux c'est une carte qui pourrait être importante, mais c'est par rapport au contexte global. Je dirais pas forcément le mot économie ou actualité mais...c'est... pour beaucoup enfin, pour plus de personnes que ce qu'on pense ça a un impact aussi sur leurs décisions, l'activité économique du secteur dans lequel ils ont travaillé, la situation du pays aussi, donc en Suisse ça va mais... »

J7 : « heu, ça se manifesterait je dirais le...par rapport à...ça serait un petit peu en lien avec la carte sur l'espoir en fait, enfin mais l'espoir c'était plutôt une carte qui était centrée sur soi-même mais c'est plus heu...est-ce qu'on pense que ça peut s'améliorer, est-ce qu'on pense que dans notre secteur qu'on cherche il y aura des débouchés encore dans cinq ans... »

J8 : « Oui, lié plutôt au secteur dans lequel on veut essayer...s'il y a un avenir professionnel dans le...dans le choix qu'on fait quoi. »

J9 : « Pour la bijouterie c'est une des raisons, bon il y avait plein de raisons, mais c'est une des raisons qui m'a refroidi un petit peu sur ce métier, sachant qu'il ne va jamais redevenir ce qu'il était il y a dix ans et il y a dix ans c'était déjà pas glorieux par rapport à son passé. Et c'est pas un métier qui aura des gros débouchés quoi qu'il arrive. »



K5 : « Est-ce que ressources financières ça a peut-être un...Je sais que des fois ça peut aussi limiter certaines possibilités dans la vie. »

L6 : « Ouais, les ressources financières. En même temps tous les jeunes ils vont dire ça « les ressources financières » parce que, je sais pas de nos jours l'argent c'est devenu un...un tel truc c'est pas...c'est plus important que notre ressource énergétique à nous quoi, enfin nous on boit de l'eau, on va dire nous on boit de l'eau on est à 100%, mais si on n'a pas de l'argent sur nous...enfin, on n'est pas énergétique c'est exactement la même chose. »

L8 : « Oui, pis après y a juste « être en bonne santé » justement. »

L9 : « La santé, parce que si on n'est pas en bonne santé, enfin si on a un cancer ou quoi que ce soit, on n'aura pas le même moral, on n'aura pas la même façon de penser. La personne malade va vous dire « moi je jette l'éponge, j'en ai marre », alors que si on est bien, ben on peut tout faire, il faut toujours être en bonne santé, c'est super important. »

## Annexe E : Consigne modifiée

### Feuille de consignes

#### **AERES -T, Auto-Évaluation des Ressources pour l'orientation, la transition et l'insertion professionnelle.**

Nous nous voyons aujourd'hui afin d'évaluer vos ressources actuelles. Ce que je vous propose, c'est de faire plusieurs tris de cartes afin de voir quelles sont vos forces, en quoi celles-ci vous aident dans votre situation de transition professionnelle. *Certaines ressources contribuent à votre bien-être global et d'autres vous aident concrètement dans votre situation.*

L'intérêt de cette évaluation est qu'elle va nous permettre de construire l'image la plus complète possible de l'ensemble de vos ressources. Ce qui m'intéresse ici c'est vision des choses. *Avant de commencer le tri de cartes, je souhaitais vous demander de m'expliquer 2 ou 3 défis/objectifs importants de votre situation actuelle.*

#### **1<sup>ER</sup> TRI**

Voici une série de cartes représentant des ressources, choisissez celles qui sont actuellement présentes dans votre vie et celles qui ne le sont pas.

**OUI – NON**

---

#### **2<sup>EME</sup> TRI**

**L'expérimentateur reprend la pile des ressources présentes chez le patient (la pile des oui).**

On va s'intéresser davantage à vos ressources présentes. *J'aimerais que vous me disiez à quel point ces ressources vous aident dans votre situation actuelle, en ayant en tête vos objectifs personnels.*

Vous avez ici 4 possibilités :

## **PAS DU TOUT – UN PEU - MOYENNEMENT- BEAUCOUP**

Une fois le tri terminé, vous commencerez la phase de discussion.

### **PHASE DE DISCUSSION**

Objectifs : identification et exploration des ressources existantes chez le patient.

En quoi chaque ressource peut aider à atteindre les objectifs évoqués en début d'entretien ?

Reprendre chaque carte pour l'explorer et en discuter avec le patient.

En quoi ces ressources vous aident-elles par rapport aux enjeux évoqués ? Comment utilisez-vous ces ressources dans votre quotidien, dans quelles situations concrètes ? Avez-vous un exemple ?

### **ATTITUDE**

Écoute active avec des stimulations pour l'approfondissement et la clarification des propos. On reformule les propos du patient. On n'hésite pas à le relancer dans ses descriptions, mais on ne procède pas à un interrogatoire systématique.

La discussion peut être brève ou longue ceci en fonction des besoins du patient et/ou du clinicien. Il n'est pas indispensable d'approfondir systématiquement chaque domaine.

---

### **3<sup>EME</sup> TRI**

**Reprendre l'ensemble des cartes (pile des oui et des non). Parmi toutes ces dimensions en existe-t-il que vous souhaitez développer ou renforcer ?**

**OUI – NON**

### **PHASE DE DISCUSSION**

Reprendre chacune des cartes choisies (pile des oui).

En quoi ces ressources peuvent-elles vous être utiles ? En quoi peuvent-elles vous aider par rapport aux objectifs spécifiques de votre situation ? Éventuellement, comment pourriez-vous développer cette nouvelle ressource ? Qui pourrait vous y aider ?

⇒ **Suivre la même démarche avec les deux autres séries de ressources.**

*Attention, le patient pourra mettre dans **OUI** la carte uniquement s'il **s'agit d'une ressource dans sa vie**. Par exemple, s'il a une famille présente mais que celle-ci est dysfonctionnelle ou que le patient ne la perçoit pas comme une aide ou une ressource, alors la carte ira dans **NON**.*