

RÔLE DES RELATIONS INTERPERSONNELLES LORS D'UNE PHASE DE TRANSITION PROFESSIONNELLE

Sandrine CROITY-BELZ, Université de Provence, France

Jean-Philippe GAUDRON, Université Toulouse le Mirail, France

Patricia BAUDIN, Académie de Clermont-Ferrand, France

Marie-Hélène SIMONET, Académie de Dijon, France

Cette recherche s'inscrit dans le cadre du modèle théorique de la socialisation plurielle et active (Baubion-Broye et al. 1998). Menée auprès de bénéficiaires d'un bilan de compétences approfondi, l'étude vise à illustrer le rôle des relations interpersonnelles développées au sein des différentes sphères de vie lors d'une situation de transition.

Les résultats de l'analyse qualitative soulignent le rôle important du soutien apporté par le conseiller bilan. Ils mettent également en avant que les sujets signifient les changements professionnels et personnels inhérents à leur situation au regard des relations qu'ils développent avec les personnes de leur entourage proche.

INTRODUCTION

L'évolution du contexte socio-économique actuel fait que les individus sont amenés de plus en plus souvent, au cours de leur carrière, à changer d'organisation de travail, à traverser des phases plus ou moins longues de chômage, et/ou, à réorienter leur parcours professionnel. Qu'elles soient imposées ou souhaitées, ces périodes de transition se révèlent parfois complexes et problématiques pour l'individu. D'une part, elles sont marquées par des ruptures plus ou moins importantes avec les expériences passées et, d'autre part, les changements qui en découlent ne vont pas toujours de pair avec les activités et projets que l'individu développe dans ses autres sphères de vie (sphères familiale ou sociale par exemple). Ces périodes, au cours desquelles le rapport à l'avenir est mis à l'épreuve, peuvent devenir source d'angoisse, de mal-être, d'incertitudes, de découragements (Baubion-Broye, 1998). Le risque, pour certains, est de voir mis à mal leur bien-être psychologique ainsi que l'affirmation de leur identité fragilisée par une remise en question quasi inévitable du soi professionnel. Ainsi, les praticiens de l'orientation sont de plus en plus fréquemment sollicités pour accompagner, durant un temps, la trajectoire professionnelle d'individus qui se trouvent dans une période charnière de leur existence.

Bien que les problématiques et contextes d'intervention soient variés, l'accompagnement tend le plus souvent à pallier l'indétermination temporaire de la situation de travail par l'aide à l'élaboration d'un nouveau parcours vers l'emploi. Une des tâches qui incombe au praticien est d'amener l'individu à dépasser les difficultés qui affectent sa sphère professionnelle en favorisant la mobilisation de ses ressources intrapersonnelles (sentiment d'efficacité personnelle, estime de soi,

sentiment de contrôle ...) et interpersonnelles (amis, famille...). C'est précisément ce deuxième type de ressources qui retiendra notre attention tout au long de cette contribution à ce numéro thématique sur les significations du travail et les autres rôles de vie.

Les différents rôles qu'occupe un individu (conjoint(e), père ou mère, salarié(e), collègue, chômeur(se)...) l'amènent à évoluer dans différents groupes sociaux. Il y entretient des relations d'affinité avec des personnes qu'il juge comme plus ou moins importantes (collègues, membres de l'entourage familial, amical, associatif ...) et y développe des relations d'ordre plus formel (au sein de son réseau professionnel par exemple). Un certain nombre de travaux relevant de la psychologie vocationnelle et de la psychologie sociale ont montré que la nature de ces relations inscrites dans les différents milieux de vie de l'individu, la valeur que celui-ci leur attribue ainsi que l'aide et le soutien qu'il peut y puiser, s'avèrent jouer un rôle important dans son orientation professionnelle. Elles participent aussi au sens qu'il attribue à son activité (effective ou projetée) de travail (Almudever, 1998 ; Law, 1981, 1982 ; Spain, Bédart & Paiement, 1998 ; Super, 1990).

Dans une situation de transition professionnelle, quelles sont les personnes-ressources susceptibles d'aider l'individu à dépasser les perturbations qui affectent sa sphère de travail ? Quelle forme de soutien procurent les échanges interpersonnels qu'il développe avec le conseiller bilan ? En quoi les relations que l'individu entretient avec les personnes importantes de son entourage participent au sens qu'il attribue à sa situation de transition et en quoi peuvent-elles favoriser ou au contraire entraver la projection de soi dans un nouveau parcours professionnel ?

Le questionnement énoncé ci-dessus est au centre de notre étude dont l'objectif vise précisément à examiner le rôle des relations interpersonnelles déployées au sein et hors de la sphère de travail dans le dépassement de la transition que constitue une situation de réorientation professionnelle.

1 - REVUE DE TRAVAUX

Dans le champ des recherches de la psychologie vocationnelle, nombreux sont les travaux qui se sont intéressés au rôle du praticien de l'orientation dans des situations d'accompagnement de la trajectoire professionnelle. Concernant le bilan de compétences en particulier, ceux-ci ont porté tantôt sur le mode d'intervention global du conseiller, tantôt sur des aspects particuliers en référence à des activités ou des temps de la démarche.

1.1. Le rôle du praticien de l'orientation

Au niveau global, de nombreux travaux se sont centrés sur la place que les grands courants de l'orientation accordent au conseiller (voir Liétard, 1999 ; également Magnier & Werthe, 1999). D'une manière générale, la posture du conseiller de bilan de compétences n'est ni celle de l'expert, ni celle du thérapeute (Revuz, 1991), mais plutôt celle d'un accompagnateur (Lemoine, 2002 ; Saint-Jean, Mias & Bataille, 2003). Cependant, si l'accompagnement doit reposer sur une relation de confiance entre le conseiller et le bénéficiaire laquelle *"favorisera un climat propice à la réflexion et à la production"* (Saint-Jean & al., p. 104) ou s'il s'agit encore de rassurer, de

mettre en confiance le bénéficiaire et dans le même temps d'« *apporter des moyens pour que cette personne soit en situation de prendre des décisions, de réaliser des choix, de s'orienter en connaissance de cause* » (Lemoine, 2002, p. 107), un espace de parole semble s'ouvrir que nombre de bénéficiaires vont investir pour dire leurs incertitudes, leurs doutes et parfois même leur souffrance (Gaudron, Cayasse & Capdevielle, 2001).

De façon plus spécifique, d'autres travaux ont insisté sur l'importance de l'élaboration d'une alliance de travail (Blanchard, Sontag & Leskow, 1999 ; Zarka, 2000) et sur la place cruciale de l'analyse de la demande du consultant (Revuz, 1991 ; Zarka, 2000 ; Gaudron & al., 2001). C'est sur elle que repose, d'une part, la qualité de la relation qui s'instaure entre le conseiller et le consultant et, d'autre part, la participation et la coopération de ce dernier à traiter les difficultés qui l'affectent. Notons ici, l'intérêt de ne pas isoler les motifs sous-jacents à la demande à la seule sphère professionnelle mais de les étendre à l'ensemble des domaines de vie de l'individu. D'autres études, enfin, ont porté sur les outils utilisés et les activités mises en œuvre, ainsi que sur le rôle joué par le conseiller qui les propose, les présente et les restitue (Lemoine, 1996 ; Blanchard et al., 1999). Parmi les diverses activités existantes, celle centrée sur la rencontre de professionnels retient particulièrement notre attention au regard de la problématique du rôle des relations interpersonnelles qui nous préoccupe dans cette étude.

1.2. Le rôle du réseau socio-professionnel

La rencontre de professionnels est une activité que l'on retrouve traditionnellement dans les outils d'accompagnement à l'orientation et d'aide à l'élaboration de projet. Cette activation d'un réseau socio-professionnel ciblé permet une dynamique d'échanges interpersonnels propice à la confrontation des anticipations et des attentes personnelles aux exigences de la réalité du domaine professionnel visé. Par exemple, reposant sur l'approche de l'Activation du Développement Vocationnel et Personnel (ADVVP), la démarche adoptée par les auteurs de Chemin Faisant propose une séquence appelée « L'interrogation des témoins » (Mouillet & Colin, 1997). Celle-ci a pour objectif d'amener les stagiaires à enrichir leurs représentations professionnelles auprès de personnes exerçant dans le domaine envisagé.

Pour Bousier (2001), la dimension rencontres-relations est majoritairement citée comme décisive parmi les facteurs qui apparaissent essentiels pour les personnes manifestant le sentiment d'avoir réussi leur transition professionnelle. Selon elle, les choix d'orientation ont visiblement été vécus comme autant d'opportunités relationnelles saisies, de rencontres suscitées, engagées. Il faut, dès lors, favoriser l'interaction systématique entre les personnes et les milieux socio-économiques. « *On se construit par identification, différenciations, résonance ou dissonance avec des lieux concrets, des styles de travailleurs, des activités, des conditions de travail. [...] Ce sont bien les relations personnes-environnement qui sont au cœur du travail d'orientation et non une sorte de « caractérologie » de personnalité professionnelle* » (Bousier, 2001, p. 145).

Pour Clavier (2002), il est nécessaire de poser un cadre pour réaliser son bilan, cadre spatial, temporel, méthodologique, déontologique, énonçant les objectifs et les règles. Parmi les méthodes proposées, un travail d'enquête s'impose, visant à rencontrer des professionnels du secteur d'activités choisi.

Sous leur diversité, l'ensemble des travaux précédemment exposés a en commun de mettre en lumière le rôle primordial des relations interpersonnelles dans la réorganisation des représentations d'avenir d'individus en situation de transition professionnelle. Cependant, si ces études apportent des résultats fort intéressants et permettent d'éclairer l'objet de notre propos, ils développent, nous semble-t-il, de façon trop restreinte l'importance du rôle d'autrui dans le travail de définition de nouveaux possibles. Certes, nous l'avons souligné, dans ces études l'individu en passe de réorienter sa trajectoire professionnelle n'est pas suspendu dans un vide social. Toutefois, ce sont très fréquemment les seuls autrui relevant de la sphère professionnelle qui sont pris en compte. Il va de soi que le conseiller et les différents professionnels d'un secteur donné avec qui le consultant échange constituent des ressources essentielles à mobiliser. Les démarches de recherche d'informations développées par la personne auprès de ces diverses sources sont incontestablement nécessaires aux réorientations et changements qui doivent être envisagés. Cependant, si les autrui relevant de la sphère de travail (collègues, pairs, responsables professionnels ou de formation...) jouent un rôle crucial dans le dépassement de la transition professionnelle, les personnes de l'entourage extra-professionnel (conjoint, ami(e)s, enfants...) constituent aussi des ressources non négligeables à considérer.

1.3. Le rôle de l'entourage extra-professionnel

De nombreux auteurs s'intéressant à la trajectoire professionnelle de l'individu, ont souligné que la prise en compte du rôle d'autrui ne devait pas se limiter au seul contexte professionnel. Ainsi, dans une approche psycho-sociale de la situation d'accompagnement, Chabrol (2000) souligne que dès qu'un individu est confronté à des choix d'orientation scolaire ou professionnelle "*il ne peut pas ne pas se situer par rapport aux croyances, attitudes et valeurs de ses groupes d'appartenance et de référence*" (p.174). On retrouve ici ce qui est au centre du processus de circonscription défini par Gottfredson (1981) à savoir que les trajectoires professionnelles sont en interaction avec et orientées par les normes des différents groupes sociaux d'appartenance.

L'idée de ne pas restreindre l'importance de la dimension interpersonnelle au seul contexte de travail est aussi mise en relief dans les travaux de Law (1981, 1982). L'auteur souligne que "*l'orientation ne relève pas seulement des professionnels mais aussi des diverses personnes avec lesquelles l'individu est en interaction*" (Law, cité par Bujold & Gingras, 2001, p. 383). Il est dès lors du ressort du conseiller d'amener le consultant à développer des interactions avec les membres de son groupe social d'appartenance afin de faire face à l'incertitude inhérente à la situation de transition. Ainsi, selon Law, les membres du *groupe communautaire* forment un réseau d'entraide non négligeable par les informations et le soutien qu'ils sont susceptibles d'apporter à l'individu.

De même, les travaux de Depolo, Fraccaroli et Sarchielli (1993) montrent que, chez de jeunes personnes en situation de recherche d'emploi, les membres de l'environnement social proche sont considérés comme des ressources fiables fréquemment sollicitées dès lors qu'il s'agit de rechercher des conseils relatifs au choix professionnel.

Un dernier exemple qui peut être cité ici, est issu des travaux centrés sur le counseling vocationnel auprès des femmes. Parmi ces recherches, on en relève un certain nombre qui mettent en exergue un lien entre la carrière des femmes et les relations que celles-ci entretiennent avec les personnes de leur entourage proche - enfants, conjoint, amis - (Brooks, 1984 ; Cloutier, Trottier & Laforce, 1998 ; Philipps & Imhoff, 1997 ; Spain, Bédard & Paiement, 1988). Ainsi, les relations interpersonnelles, et notamment celles développées au sein de la sphère familiale, ont un rôle clé dans le développement de carrière des femmes (Phillips & Imhoff, 1997) dans la mesure où elles peuvent, d'une part, faciliter ou entraver les objectifs professionnels poursuivis et, d'autre part, contribuer fortement au sens que la femme attribue à sa situation professionnelle (Spain & al., 1988).

Les travaux précédemment exposés ont l'intérêt de considérer la dynamique des relations interpersonnelles comme centrale dans l'orientation de la trajectoire professionnelle d'un individu. Nous retenons particulièrement les travaux de Spain et al. qui mettent en relief, bien que centrés uniquement sur une population féminine, l'interdépendance des différents domaines de vie des sujets. Les auteurs soulignent que les femmes organisent leur carrière en fonction des relations qu'elles entretiennent avec les personnes qui sont, pour elles, significativement importantes. Leurs conclusions convergent vers la perspective théorique d'une socialisation plurielle dans laquelle s'inscrit cette étude (Curie & Hajjar, 1987 ; Baubion-Broye & Hajjar, 1998). Cette perspective repose sur le postulat selon lequel les conduites développées par un individu dans un domaine de vie (domaine professionnel, par exemple) ne peuvent être saisies qu'au regard du sens et de la valeur qu'il leur accorde relativement aux activités et projets qu'il développe dans ses autres sphères d'investissement (familiale, sociale, personnelle).

Dès lors que l'on s'intéresse à la trajectoire professionnelle d'un individu, il est primordial de considérer la valeur que celui-ci attribue aux personnes jugées importantes de son entourage proche (famille, ami...) ainsi qu'aux activités et projets poursuivis conjointement avec ces personnes. La perspective d'un changement de travail, d'une réorientation, d'une reconversion professionnelle, peut constituer une menace pour les investissements tant professionnels qu'extra-professionnels tout comme pour les relations interpersonnelles qui sont valorisées et développées au sein des différents domaines de vie. Le coût psychologique que peut générer une telle menace est susceptible de gêner le dépassement de la situation de transition.

A ce propos, Clavier (2002), en présentant certaines limites du cadre qu'il donne au bilan, avance qu'*"en plus de l'effort à fournir par l'intéressé lui-même, ce changement peut ne pas être –ou difficilement- accepté par les autres. Le déséquilibre mis en place peut être tel que le projet peut demander trop d'effort à l'entourage. Celui-ci peut considérer perdre énormément dans le changement proposé, ce qui risque de renforcer la position de non changement. Il est donc important d'en saisir le bénéfice pour lui et ses proches. [...] Pour cela, il n'y a pas vraiment de recettes mise à part l'expression des préoccupations, des désirs, l'écoute des préoccupations et des désirs de l'entourage, la construction d'un projet commun."* (p. 417).

Dans le même sens, François (2000) souligne à juste titre que le praticien de l'orientation ne peut aider l'individu à redonner du sens à son parcours qu'en étant fortement vigilant aux coûts de tous ordres inhérents au travail sur sa propre trajectoire.

Toutefois, les changements probables liés aux situations de transition peuvent aussi trouver auprès des autres significatifs le soutien et les ressources nécessaires à l'orientation vers un nouveau parcours de vie. Autrui "*peut fournir aide et soutien ou, à l'inverse, se poser comme obstacle à l'atteinte des buts que le sujet poursuit*" dans ses différents domaines de vie (Almudever, 1998, p.112).

Ainsi, des personnes confrontées à une même situation critique signifient de façons très différentes cette situation en fonction de leurs relations à autrui.

La question des relations interpersonnelles, largement examinée en psychologie sociale, relève d'une approche ternaire de la réalité (Moscovici, 1984) qui présuppose une "*médiation constante*" d'autrui dans la relation du sujet à l'objet. Ceci nous amène à poser que le rapport à l'avenir d'individus en situation de transition professionnelle ne peut être saisi qu'en considérant la médiation exercée par les personnes importantes de l'entourage. Ainsi, les relations que l'individu entretient avec ces autres significatifs peuvent constituer soit une entrave soit une aide à l'élaboration de nouveaux possibles, à la conciliation et au dépassement des contradictions perçues.

Afin d'illustrer nos propos, nous allons poursuivre cette contribution par l'analyse d'entretiens menés auprès de personnes en situation de réorientation professionnelle. Nous nous centrerons précisément sur le rôle d'autrui dans cette phase de transition.

2 - PRÉSENTATION DE LA POPULATION ET MÉTHODOLOGIE

2.1 - Population

L'étude a été menée auprès de demandeurs d'emploi ayant bénéficié d'un Bilan de Compétences Approfondi (B.C.A). Bien qu'ayant de nombreux points communs avec le bilan de compétences défini par le code du travail (Loi du 31 décembre 1991), le B.C.A en diffère dans la mesure où il ne relève pas du même cadre législatif¹. Ce dispositif est une prestation de service d'accompagnement individuel proposée par l'Agence Nationale Pour l'Emploi (A.N.P.E) depuis juillet 2001. Il s'adresse à un public demandeur d'emploi inscrit depuis 6 mois à l'A.N.P.E. Il a pour objectif d'amener une personne confrontée à la nécessité de réorienter sa trajectoire professionnelle à formaliser un projet. Cet accompagnement vise à aider la personne à identifier les difficultés rencontrées ainsi qu'à repérer les atouts mobilisables afin de redéfinir son parcours de retour à l'emploi. La durée moyenne du B.C.A est de 20 heures et doit se dérouler sur une durée n'excédant pas 6 semaines.

L'échantillon auquel nous nous intéressons est composé de 9 personnes, dont 4 femmes et 5 hommes. Ces personnes sont en recherche d'emploi et inscrites à l' A.N.P.E depuis une durée comprise entre 6 et 12 mois. Au sein de cette population, la moyenne d'âge est de 37 ans et le niveau scolaire est soit de niveau V (CAP ou BEP) soit de niveau IV (Baccalauréat).

Il nous semble important de préciser que le bilan est proposé par les conseillers de l'A.N.P.E en tant qu'aide à une nécessaire réorientation professionnelle et, partant, qu'il émane rarement d'une demande personnelle du consultant comme cela est fréquemment le cas dans le cadre du droit au congé bilan de compétences de salariés en poste. En ce qui concerne notre échantillon, les sujets sont, pour beaucoup, encore sous le choc d'un licenciement souvent mal vécu (sujet A : *"ce qui m'a gêné au début, c'est que je me sentais perdu...c'est comme si ma maison avait brûlé"*).

2.2 - Recueil et méthode d'analyse des données

Nous avons opté pour une étude qualitative exploratoire. Plus que des résultats généralisables, il s'agit, pour nous, d'appréhender, par le biais de la richesse d'expression qu'offre l'entretien semi-directif de recherche, le rôle des personnes de l'entourage dans la signification que l'individu attribue à l'injonction qui lui est faite de se projeter dans une nouvelle trajectoire professionnelle.

Les entretiens sont menés soit au sein de l'organisme prestataire de bilans, soit au domicile des intéressés. Chaque personne est incitée à s'exprimer librement sur : les circonstances dans lesquelles le bilan a été effectué ; les attentes et objectifs à l'égard de la démarche ; les encouragements et/ou les réticences manifestés par les différentes personnes de l'entourage - personnel et professionnel - et ce, avant, pendant et après le bilan ; les apports personnels procurés par le bilan ; le niveau de satisfaction à l'issue de la démarche.

Après accord de chacune des personnes interrogées, les entretiens sont enregistrés et retranscrits dans leur exhaustivité afin de nous permettre de procéder à une analyse qualitative des données ainsi recueillies.

L'analyse de contenu est effectuée selon la méthode décrite par Bardin (1977). Afin de prendre connaissance du discours recueilli, nous avons, dans un premier temps, effectué une phase de lecture "flottante" du corpus. Dans un deuxième temps, nous avons procédé à une catégorisation des données. Nous intéressant au niveau sémantique du texte, nous avons retenu le thème comme unité de signification. Les différents thèmes identifiés sont classés dans quatre catégories distinctes (1- le rôle du conseiller dans l'accompagnement au changement ; 2- l'encouragement de la famille dans l'élaboration d'une nouvelle trajectoire ; 3- le rôle de l'entourage amical au cours du bilan ; 4- les incidences du changement sur les relations aux autres significatifs).

3 - ANALYSE DES ENTRETIENS

L'analyse des entretiens vise, d'une part, à repérer les différents acteurs sociaux que les bénéficiaires d'un BCA perçoivent comme significativement importants, et, d'autre part, à examiner le rôle que joue chacun de ces acteurs dans le dépassement de la situation de transition.

3.1 - Rôle du conseiller dans l'accompagnement au changement

D'une façon générale, on relève à la lecture du tableau 1 ci-dessous, que le conseiller est perçu par les sujets en situation de transition comme une source cruciale de soutien.

Plus précisément, on note que la relation de qualité qui s'instaure entre le conseiller et le consultant repose sur l'écoute (par exemple, sujets I "*c'est quelqu'un bien à l'écoute des gens*" et F "*elle a su écouter*") et sur la confiance (sujets G "*Dès la première rencontre, j'ai senti que le courant passait*" et H "*il s'est installé une grosse confiance, une grande complicité entre nous*"). On retrouve ici une des conditions soulignées par Zarka (2000) nécessaire au dépassement de la transition, à savoir une véritable "alliance" entre le conseiller et la personne.

Tableau 1

Le conseiller comme personne ressource

| Unités de signification | Extraits de texte |
|---|--|
| Relation conseiller/ consultant basée sur : -l'écoute -la confiance | <p>Sujet A : " La personne (...) du centre de bilan, et bien, oui quoi, elle était plutôt sympa, elle m'a bien aidé, finalement, c'était pas mal, j'ai appris plein de choses (...) Ça [le bilan] m'a permis de rencontrer des gens, pour dire, heu, (silence), heu pour, dire c'qui allait pas, où j'en étais".</p> <p>Sujet D : "J'étais à l'aise. On parlait de plein de choses sur moi, c'est, oui c'est bête à dire mais, mais oui quoi, j crois que ça ma fait du bien de pouvoir lui parler de moi, de mes soucis, enfin bon, il m'a beaucoup aidé.</p> <p>Sujet F : "M.C[conseillère] a été très convaincante... (...) je pense que beaucoup de choses se sont passées liées au contact avec M.C (...) C'est l'écoute, parce qu'elle a su écouter dans un premier temps ce que j'avais envie de dire"</p> <p>Sujet G : " Dès la première rencontre j'ai senti que le courant passait, que j'allais pas là-bas pour rien, donc je me suis dit il faut y aller, c'est le moment où jamais pour arriver à t'aider. "</p> <p>Sujet H : "la relation entre le conseiller et... vous en fait, je trouve que c'est très important, en fait il s'est installé comme une...grosse confiance, une grande complicité, entre nous, après elle me connaissait très très bien, non c'est vrai qu'après elle me connaissait bien (...) elle m'a bien aidée."</p> <p>Sujet I : "C'est quelqu'un qui est bien à l'écoute des gens, qui a plutôt tendance à essayer de donner confiance aux personnes."</p> |
| Aide du conseiller dans la définition de nouveaux possibles : - ouverture du bénéficiaire à un changement possible de trajectoire - utilité perçue du BCA | <p>Sujet D : "On a pris le temps de réfléchir, on avait le temps (...)Je sais pas si sans le conseiller...enfin sans le bilan...je me serais posé toutes les bonnes questions...c'est pas sûr car c'est bien de parler...avec quelqu'un de l'extérieur. Ça aide à traverser...oui à passer le cap."</p> <p>Sujet E : "La personne qui m'a le plus aidé, je crois que c'est le conseiller au centre de bilan. C'est vrai, des fois, y'a des choses que...que...j'avais pas trop envie de les faire...alors quoi, il m'expliquait à quoi...à quoi ça allait servir...on en discutait. Ce qui était bien, c'est qu'on avait le temps de discuter"</p> <p>Sujet F : " Elle [la conseillère] a réussi à me faire parler ce qui n'est pas toujours évident, et elle m'a amené gentiment, peut-être où elle voulait, mais, où j'avais envie d'aller aussi, elle est partie de mes aspirations, j'veux pas dire qu'elle m'a forcée la main mais elle m'a emmené où j'avais envie d'aller".</p> |
| Aide du conseiller dans la conciliation des activités professionnelles et familiales | <p>Sujet G : "Elle [la conseillère] m'a fait prendre conscience que j'avais une petite, que je m'en occupais, et que finalement ça ne pose pas forcément de problème, j'avais pas porter les enfants du matin jusqu'au soir".</p> |

On peut repérer dans le discours des sujets trois fonctions essentielles que semblent jouer le conseiller dans l'aide à la réorientation professionnelle.

La première, est de favoriser la parole du consultant, l'expression des doutes, des inquiétudes qui débordent bien souvent le cadre imparti au bilan de compétences (sujet A : "*dire ce qui allait pas, où j'en étais*") ; sujet D : "*pouvoir lui parler de moi, de mes soucis*"; sujet F : "*elle a réussi à me faire parler, ce qui n'est pas toujours évident*"). On retrouve ici ce que Gaudron, Cayasse et Capdevielle (2001) ont mis en exergue dans leur recherche relativement aux fonctions du bilan à savoir que le bilan contribue chez le consultant à lever ou du moins à réduire des incertitudes non seulement sur le soi professionnel mais aussi sur le soi en général.

La deuxième fonction du conseiller est d'aider le bénéficiaire à donner du sens à sa situation. (Sujet E : "*il m'a expliqué à quoi...à quoi ça allait servir*"). Les échanges interpersonnels avec le conseiller procurent un soutien capital à cette activité de signification et contribuent ainsi au dépassement des difficultés perçues (sujet D : "*parler...avec quelqu'un de l'extérieur. Ça aide à traverser...oui à passer le cap.*").

Enfin, la troisième fonction mise en lumière ici, renvoie au rôle de médiateur du conseiller. Celui-ci facilite chez le sujet la conciliation et le dépassement des contradictions perçues inhérentes aux activités et objectifs concurrents des différents domaines de vie. (Sujet G : "*Elle [la conseillère] m'a fait prendre conscience que j'avais une petite, que je m'en occupais, et que finalement ça ne pose pas forcément de problème, j'avais pas porter les enfants du matin jusqu'au soir*").

Parmi les sujets interrogés, seul le sujet C semble rester sur une position qui inhibe toute possibilité de changement (cf. tableau 2). Non enclin à renoncer à son ancien métier, ce demandeur d'emploi semble se refuser à entendre la nécessité d'une réorientation et ainsi ne perçoit pas l'aide et le soutien qu'il pourrait puiser dans ses échanges avec le conseiller.

Tableau 2
Aide non perçue du conseiller

| Unités de signification | Extraits de texte |
|---|---|
| Aide non perçue du conseiller : - non ouverture du bénéficiaire à un changement possible de trajectoire - non utilité perçue du BCA | Sujet C : " <i>j'pensais que la personne en face de nous ferait plus de...enfin...de trucs oui, enfin qu'elle serait plus là pour nous faire travailler, heu pour nous aider...C'est vrai qu'elle m'a montré que je pouvais peut-être envisager de faire autre chose, et me tourner vers un autre métier...mais bon, ça correspond pas à ce que je veux. Moi, c'est simple, je veux faire la même chose qu'avant. Des fois, j'me dis que ma boîte va repartir, qu'un jour on va m'appeler pour me dire que demain on recommence, ben oui, mais ça c'est du rêve...(silence). Au bout du bilan, tout est pareil qu'avant.</i> " |

On peut rappeler ici que la démarche de BCA est fortement conseillé par un professionnel de l'Agence Nationale Pour l'Emploi. Elle ne repose donc pas sur le principe fondamental d'un engagement volontaire dans la démarche. Les propos du sujet C renvoient au risque majeur conséquent au non volontariat à savoir qu'une "mise en projet" non initiée par le sujet, c'est-à-dire définie en dehors de lui, est propice à générer des attitudes de passivité et de rejet (Boutinet, 1990).

3.2. L'encouragement de la famille dans l'élaboration d'une nouvelle trajectoire

Le discours des sujets présenté dans le tableau 3 ci-dessous illustre les propos développés précédemment dans la partie théorique selon lesquels les relations que l'individu entretient dans sa sphère familiale jouent un rôle important dans une situation d'orientation (Law, 1981, 1982 ; Depolo, Fraccaroli & Sarchielli, 1993). On remarque que c'est surtout en terme d'encouragement que le soutien est perçu : "*ça m'a tout le temps encouragé(...) elle me dit qu'il faut pas que je me décourage*" (sujet E), "*mon concubin m'a encouragée*" (sujet H). Ainsi, les raisons d'agir dans le domaine professionnel, d'aller de l'avant reposent en partie sur l'aide et le soutien procurés par les proches (enfants, parents, conjoint(e)).

En outre, ne plus faire partie du groupe social valorisé des actifs est susceptible d'altérer l'image de soi et de générer des sentiments d'infériorité, d'échec, de dévalorisation au regard des autrui significatifs. Les propos du sujet B illustre particulièrement l'importance de la valeur que le sujet accorde aux relations qu'il entretient avec ses proches. "*Avoir une mère chômeuse, c'est pas génial pour une jeune... donc j'voulais pas qu'elle ait une mauvaise image de moi, c'est ça qui est dur et c'est ce que je voulais plus, rester comme ça à ses yeux (...) je voulais changer pour ma fille*". Ainsi, la peur de décevoir, de déplaire, de perdre l'estime de ses propres enfants peuvent fortement motiver la mise en œuvre de démarches pour retrouver une position sociale plus valorisée.

Tableau 3
Ressources interpersonnelles familiales

| Unités de signification | Extraits de texte |
|--|--|
| Sphère familiale (conjoint(e), parent, enfants) source importante de soutien et d'aide | <p>Sujet E : "On parlait aussi de la famille, de comment ça se passait, les enfants...bon c'était bien et je pense que ça m'a tout le temps encouragé...(...) y'a eu ma femme, aussi. Elle, elle avait peur de me voir tourner en rond toute la journée alors quand je lui ai dit que j'allais faire un bilan, elle était plutôt soulagée de voir que j'allais pas rester à la maison sans rien faire. Je lui racontais où j'en étais...alors elle était plutôt contente, elle trouvait ça bien. Aujourd'hui, elle...elle me dit qui faut pas que j'me décourage...On se serre les coudes, quoi..."</p> <p>Sujet G : "Il [mon mari] m'a bien aidé"</p> <p>Sujet H : "On m'a beaucoup soutenu, mon concubin m'a encouragée, même mes parents y m'ont encouragée, y m'ont dit si ça va pas, si t'en as marre, change, même ma mère elle était ravie que je rentre dans ce métier, c'est vrai que tout le monde m'a bien encouragée".</p> <p>Sujet I : "Elle [épouse] m'encourage".</p> |
| Transformation d'un projet individuel en un projet familial | <p>Sujet F : "Moi j'ai envie de faire quelque chose autour du tourisme équestre, c'est clair que j'ai des lacunes là-dessus, sachant que j'ai mon fils quand même qui a fait son CAP d'agriculture, qu'il adore les chevaux, qu'y va faire son activité autour des chevaux, donc, le but, à travers l'entretien avec M.C, c'est que mon gamin va faire la même formation que moi, et on va peut-être démarrer quelque chose tous les deux. (...)...je l'ai emmené un jour voir M.C et on a discuté tous les trois...(...) disons que les chevaux, c'est un virus que j'ai collé, c'est dans les gènes..."</p> |
| Soutien familial perçu mais non mobilisé | <p>Sujet C : "Ma femme, elle, elle pensait que c'était pas mal de voir où j'en étais. Des fois, elle me disait que ce que j'savais faire, je pouvais peut-être l'utiliser ailleurs, dans un autre travail ; (...) elle essayait de me convaincre de continuer, elle me disait par exemple que elle, ça lui déplairait pas de faire ça, moi, ça arrivait pas bien à me convaincre...(...)"</p> |

3.3. Le rôle de l'entourage amical au cours du bilan

Les propos regroupés dans le tableau 4 montrent que les relations que l'individu entretient dans sa sphère des sociabilités jouent également un rôle important au cours du bilan de compétences.

Tableau 4
Ressources interpersonnelles relevant de la sphère des sociabilités

| Unités de signification | Extraits de texte |
|---|---|
| Entraide et motivation liées au sentiment d'appartenance groupale | <p>Sujet A : "Je sais qu'il y en a d'autres qui ont fait un bilan, ou peut-être qu'ils vont le faire bientôt, enfin, j'sais pas trop, enfin y'en a un qui l'a fait en même temps que moi, parce que je l'ai vu une fois là-bas, au centre (...) y'avait un collègue qui était comme moi, alors on en parlait ensemble, finalement, heu, oui, c'était, enfin, comment dire, on s'encourageait tous les deux, on parlait de ce qu'on faisait, c'était plutôt pas mal."</p> <p>Sujet B : "Ma copine avec qui j'ai, on a travaillé ensemble, on lui a fait la même proposition...alors on s'est trouvée à en parler ensemble, à dire c'qu'on en pensait alors vous voyez ça aussi ça m'a bien aidé, moi et puis elle, on s'est, comment, on s'est aidé mutuellement...enfin motivée ensemble, quoi ; on parlait de ce qu'on avait fait, et puis finalement, j crois qu'on était d'accord pour dire que c'était intéressant, que ça montrait des choses de nous qu'on ne savait pas, ou pas bien...Moi, c'est comme ça que j'ai retrouvé la pêche !"</p> |
| Position initiale réfractaire au bilan renforcée par l'affiliation au groupe de pairs | <p>Sujet C : "On en parlait des fois aussi avec des copains, (...) y'en a qui me disaient que c'était une chance de sortir du chômage parce que ça permettait de mieux choisir, de prendre un autre chemin, de sortir de la routine...puis y'en a comme moi qui voyaient pas à quoi ça allait me mener, moi, j'étais comme eux...(...) moi, j'avais plus d'travail, c'est tout ce que j'avais, moi."</p> |

Les sujets A et B s'inscrivent dans une dynamique d'échanges qui constitue un véritable réseau d'entraide informel. La spécificité de ce soutien est qu'il n'est pas à sens unique comme dans une relation plus formelle d'accompagnement, et qu'il repose aussi sur un échange plus égalitaire en termes de positions sociales. On le voit, comme le souligne Almudever (1998) dans la revue de travaux qu'elle propose sur le soutien social, "*les situations anxigènes favorisent les conduites d'affiliation, de rapprochement vis à vis d'autrui*" (p. 120-121). En d'autres termes, la découverte de similitude, le vécu d'expériences communes, favorisent le développement des affinités et accroissent le sentiment d'appartenance à une communauté.

Si pour les sujets A et B, les soutiens amicaux procurent un sentiment d'entraide favorable à la définition de nouveaux possibles, ils sont pour le sujet C le support d'un renforcement d'une position initiale réfractaire à tout changement (Sujet C : "*puis y'en a comme moi qui voyaient pas à quoi ça allait me mener, moi, j'étais comme eux...(...) moi, j'avais plus d'travail, c'est tout ce que j'avais, moi.*").

3.4. Les incidences du changement sur les relations aux autres significatifs

Si la réorganisation de sa propre trajectoire professionnelle trouve le soutien auprès de différentes personnes ressources, elle peut aussi affecter les relations à l'entourage. Ainsi, changer de situation professionnelle suppose pour l'individu concerné, de devoir "refaire sa place" au sein d'une nouvelle équipe de travail tout comme de renégocier avec les proches une nouvelle organisation de sa vie familiale.

3.4.1. Le coût de la perte et de la création de relations professionnelles

Redéfinir son devenir suppose au préalable une expérience de perte. Perte d'une certaine position sociale consécutive au licenciement mais aussi rupture des échanges quotidiens que l'individu entretenait sur son lieu de travail avec ses collègues. Ces échanges, non seulement directement liés à la réalisation des tâches prescrites, sont marqués par des expériences communes de pénibilité du travail, de partages de moments de détente, d'échanges amicaux qui vont parfois jusqu'aux confidences. Le soutien affectif et émotionnel qui se construit et se renforce au cours du temps passé dans l'organisation de travail contribue à la signification que l'individu accorde à son activité professionnelle. Perdre son travail c'est aussi rompre avec un groupe d'appartenance dans lequel évoluent des personnes ressources valorisées. L'identité professionnelle susceptible d'être ainsi fragilisée, il peut être difficile pour certains de se projeter dans une nouvelle trajectoire à laquelle est associé le coût psychosocial que peut revêtir l'immersion dans un nouveau milieu socio-professionnel. Selon Mégemont (1998), la mobilité qui s'impose au sujet implique *"une redéfinition de ses liens d'appartenance ainsi que l'appropriation des normes, valeurs et représentations liées à la nouvelle position sociale. Ce processus de socialisation va reposer en grande partie sur des logiques identitaires visant à préserver et/ou à renforcer une représentation de soi valorisée"* (p. 97).

Si l'inquiétude se perçoit dans le discours des trois sujets présentés dans le tableau 5, on note toutefois une certaine ambivalence dans le discours des sujets A et B : changer de lieu professionnel revêt un coût social mais peut être aussi l'occasion de la création de nouvelles affinités. On le voit, la situation de transition confronte le sujet à un dilemme qui exprime un remaniement identitaire. Il s'agit de concilier à la fois les risques liés au changement et le désir de changer.

Tableau 5
Importance des relations affectives au sein du groupe de travail

| Unités de signification | Extraits de texte |
|---|---|
| Inquiétude face à l'immersion dans un nouveau milieu de travail | <p>Sujet A : "C'est sûrement pas pire que de se retrouver sans rien, mais bon, il faut connaître les gens quand on débarque quelque part, enfin je veux dire faire leur connaissance, alors pour peu qu'on soit pas trop d'accord avec eux, ça risque de compliquer les choses encore plus ."</p> <p>Sujet D : "Des fois, c'est dur d'aller ailleurs parce que les gens on les connaît pas forcément alors on sait pas comment ça va se passer, et pis un autre travail, c'est aussi quelque chose qu'on sait pas forcément faire, donc y faut apprendre, ça aussi c'est difficile, y faut s'y habituer, quand c'est nouveau, avec des gens qu'on connaît pas, c'est pas si simple que ça. (...) changer de lieu, ça me pose plus de problème que, que de perdre mon travail"</p> |
| Sentiment de rupture avec le groupe d'appartenance | <p>Sujet A : "(...) c'est bête parce qu'il y avait des collègues avec lesquels on s'entendait pas mal."</p> <p>Sujet B : "Ça aurait fait 14 ans presque...à travailler dans le même endroit...on connaît forcément son travail, et puis on s'habitue aux collègues...c'est peut-être ça d'ailleurs qu'est le plus gênant, trouver un travail sans les collègues qu'on avait avant, pas dans le même endroit"</p> <p>Sujet D : "J'avais l'habitude d'être avec les mêmes personnes, vous voyez, c'est bien aussi quand on connaît bien les gens, enfin oui, on se fait des connaissances, enfin on a des connaissances, on voit les mêmes gens".</p> |
| Désir de création de nouvelles affinités | <p>Sujet A : " Peut-être que je pourrais rencontrer des nouveaux amis, parce que c'est vrai ça, y'a peut-être des collègues que je verrai plus ou moins souvent "</p> <p>Sujet B : "Mais en même temps, faut dire qu'ça peut-être l'occasion de rencontrer d'autres gens et de faire autre chose".</p> |

3.4.2. Les incidences d'un possible changement sur les relations à l'entourage familial

Le tableau 6 ci-dessous met en évidence, au travers des propos recueillis, les liens réciproques entre les conduites relatives à la sphère professionnelle et celles relevant des autres domaines de vie. Il rend compte ainsi du principe d'interdépendance des domaines de vie central dans l'approche systémique des conduites dans laquelle nous nous inscrivons. Rappelons que nous considérons que les activités développées dans un domaine de vie (professionnel, par exemple) peuvent constituer des aides ou des obstacles aux activités et projets relevant des autres sphères d'investissement du sujet.

Le discours rapporté ici est illustratif de la perturbation que peuvent générer des interférences entre des activités relevant de logiques concurrentes (par exemple : mobilité professionnelle et vie familiale (sujets C et D) ; obtenir un emploi et maintenir le projet d'avoir un enfant (sujet H). On

le voit, si une réorientation professionnelle permet au sujet de regagner l'accès à un emploi, elle peut s'avérer néanmoins coûteuse dans la mesure où elle constitue une entrave aux engagements et responsabilités extra-professionnelles et risque d'altérer le soutien émotionnel procuré par les proches (cf. Almudever, 1998 ; Clavier, 2002).

Tableau 6
Interdépendances des domaines de vie

| Unités de signification | Extraits de texte |
|---|---|
| <p>Conflits entre vie professionnelle et vie familiale axés sur :</p> <ul style="list-style-type: none"> - l'intendance familiale - les projets du couple - le risque d'ébranlement de la qualité de vie | <p>Sujet C : "Enfin, c'est compliqué tout ça, (...) retrouver du travail un peu loin (...) faudrait déménager, mais la maison ? et puis ma femme, elle travaille aussi, ben non, ça pourrait pas aller, ou alors, faudrait acheter une autre voiture, oui, c'est loin d'être simple des fois, la vie (silence), c'était trop beau avant, ça pouvait pas durer..."</p> <p>Sujet G : "J'avais mon mari qui me posait des questions, qui s'intéressait un peu à ce que je faisais, il était un petit peu concerné par rapport au projet, les enfants, c'est pas que moi, lui aussi la maison lui appartient, il est là, alors il faut qu'il soit d'accord".</p> <p>Sujet H : "En plus, j'avais en projet d'avoir un enfant, donc, il est formellement, pas interdit mais bon, si vous avez un enfant ça repousse tout, vous êtes obligée de repasser les concours...on m'a dit si vous êtes enceinte, vous devez repasser le concours, c'est obligatoire... J'étais un petit peu déçue, mais bon, c'est comme ça, c'est vrai que ça compromet un petit peu mes projets (...)...ça va me chambouler un petit peu ma vie, mais bon...mais c'est vrai, M.C. m'a dit finalement c'est bien, parce que t'en a pas tout de suite, donc bon c'est vrai, ça te fais pas un frein, d'un autre côté faut que je patiente encore..."</p> <p>" Au début je me disais, d'un côté franchement ça m'arrangerait de pas l'avoir [le concours], puis après je me suis mise à réfléchir, je me suis dit, si jamais tu l'as, (...) mais c'est qu'un an, ça passe tellement vite, mais c'est vrai que franchement c'était la route, qui me faisait peine, mon ami, quand j'ai dit pendant un an faut que j'reste là-bas, y m'a dit non mais ça va pas, il a commencé à...je lui ai dit écoute, si j'ai pas le choix, j'ai pas le choix...je ferai comme je pourrai, donc, il était pas trop d'accord pour que je reste un an là-bas..."</p> <p>Sujet I : "Mon épouse est restée ici à B., et moi je suis parti travailler sur Paris, mais bon je ne voulais plus de cette vie là. (...)...Quand j'étais à Paris, ma femme avait des problèmes de santé, tout s'y est mis, c'était pas possible quoi...l'un d'un côté, l'autre de l'autre...on verra si le problème se pose, faut voir, mais ce qu'il y a de sûr, c'est que je n'irai pas à Paris (...) le bureau, la chambre d'hôtel, la chambre d'hôtel le bureau.. non, se retrouver tout seul... alors que moi j'ai passé toute ma vie dans d'autres conditions..."</p> |

CONCLUSION

Nous cherchions dans cet article à illustrer le rôle prépondérant de la dimension relationnelle en situation de transition professionnelle. Il s'agissait pour nous de repérer en quoi les relations qu'un individu entretient avec les personnes de ses différents groupes d'appartenance constituent des supports ou à l'inverse des entraves au dépassement de la transition.

Au terme de notre contribution, on peut, d'une façon générale, souligner l'intérêt d'une approche systémique des relations interpersonnelles dès lors que l'on cherche à rendre compte de la signification que les sujets attribuent aux événements vécus dans leur sphère professionnelle. Ainsi, au regard des entretiens menés auprès de personnes en situation de bilan de compétences approfondi, il semble que ce sens soit ancré et élaboré dans le jeu des relations aux autrui significatifs des différentes sphères d'existence. Ces autrui renvoient à trois types de personnes-ressources. Le premier relève de cette "nouvelle" sphère professionnelle que constitue le bilan de compétences : il s'agit du conseiller bilan et des professionnels d'un domaine ciblé rencontrés dans le cadre de la démarche. Le second regroupe les relations de sociabilité, c'est-à-dire les personnes qui ont évolué dans la même organisation de travail (les anciens collègues par exemple) et le réseau amical. Enfin, le troisième type de soutien fait référence aux personnes de l'entourage familial (conjoint, parents, enfants).

C'est dans la dynamique des échanges interpersonnels avec ces différentes personnes que le sujet peut trouver le soutien et l'aide nécessaires pour redéfinir son avenir.

En ce qui concerne le conseiller bilan, on peut avancer qu'il constitue un soutien crucial pour le sujet en situation de transition. C'est non seulement une ressource clef pour le dépassement des difficultés professionnelles rencontrées mais aussi pour favoriser l'expression d'inquiétudes et de doutes qui débordent la seule sphère professionnelle ou qui interfèrent avec elle. Quant aux rencontres avec des professionnels, elles contribuent pleinement à l'élaboration du projet en permettant au bénéficiaire de préciser ses représentations de l'activité visée. Elles constituent aussi un moyen non négligeable pour développer son "réseau".

Relativement au soutien capital que semblent représenter les relations de sociabilité, on retiendra que c'est notamment dans le jeu des comparaisons à autrui et des processus d'identification qui y sont liés que des relations d'entraide informelle prennent forme.

Enfin, on a pu aussi souligner le rôle moteur que jouent les relations affectives au sein de la famille dans la mise en œuvre de démarches actives de retour vers l'emploi. Ainsi, le soutien et les encouragements perçus dans les échanges avec les proches tout comme la crainte de perdre l'estime des personnes les plus chères semblent motiver et conforter le sujet dans sa dynamique de changement. Si ces conduites de dépassement prennent sens dans le jeu des relations affectivo-émotionnelles développées au sein des différentes sphères d'investissement, on a vu aussi à l'inverse, comment ces relations affinitaires, qu'elles soient ancrées dans la sphère professionnelle ou familiale, sont susceptibles d'inhiber la définition de nouveaux possi-

bles. Ainsi, pour certains, repenser son avenir c'est encourir le risque d'altérer le rapport à des autrui fortement valorisés.

Selon Guichard (2003), on peut distinguer deux grands axes d'intérêts scientifiques en psychologie de l'orientation. Le premier porte sur les conduites d'orientation de l'individu et réfère donc de façon très générale à l'étude de la construction de soi tout au long de la vie. Le second est tourné sur les différentes pratiques sociales d'orientation et s'intéresse aux processus à l'œuvre dans ces situations. Si notre recherche a le mérite de souligner le rôle fondamental de différentes sources d'aide et de soutien mobilisables par l'individu en situation de transition professionnelle, elle engage à poursuivre la réflexion tant au niveau théorique qu'empirique dans ces deux directions.

Concernant le premier axe, qu'en est-il, par exemple, du rôle d'autrui et des relations affectivo-émotionnelles développées avec les proches dans le développement du soi professionnel ? Ou encore, de quelles façons les autrui significatifs contribuent-ils à l'implication du sujet dans une démarche d'élaboration de projet et au processus de prises de décision que celle-ci met en œuvre ?

Concernant le second axe, si nombre de praticiens de l'orientation reconnaissent le rôle crucial du soutien interpersonnel dans le travail sur soi impartit au consultant, peu d'activités axées sur ce soutien, hormis la rencontre de professionnels ciblés, semblent avoir été formalisées à ce jour. Dès lors, quels types d'outils, de méthodes peut-on mettre en place afin d'intégrer pleinement à la démarche de conseil ce soutien si fondamental des personnes jugées significativement importantes ?

Globalement, notre contribution met en exergue toute la complexité de l'acte de tenir conseil tout comme les enjeux qu'il revêt pour la personne (Lhotellier, 2000). Dans le contexte actuel de la formation tout au long de la vie et de l'évolution rapide du monde du travail, l'accompagnement de la trajectoire professionnelle prend une importance grandissante pour différents acteurs. Pour l'individu tout d'abord qui est de plus en plus confronté au changement d'emploi et qui se voit ainsi contraint à développer une certaine flexibilité professionnelle. Ensuite pour les professionnels de l'orientation et de la gestion des carrières qui sont amenés à répondre à une demande croissante d'accompagnement. Ou encore pour certaines branches professionnelles qui voient dans l'accompagnement de la trajectoire un moyen d'anticiper sur un besoin massif de main-d'œuvre dans les années à venir.

Dans ce contexte où le nombre de situations de conseil évolue considérablement, il nous paraît alors indispensable de poursuivre et d'accroître les recherches tant théoriques qu'empiriques qui visent à identifier et à mieux appréhender les processus psychologiques et sociaux à l'œuvre dans ces situations.

Sandrine Croity-Belz est maître de conférences en psychologie de l'orientation au centre de formation des conseillers d'orientation psychologues (Université de Provence) et membre du laboratoire Personnalisation et Changements sociaux. Ses recherches portent notamment sur l'étude des processus de socialisation en situations de transition professionnelle. Courriel : croity-belz@wanadoo.fr

Jean-Philippe Gaudron est maître de conférences en psychologie sociale et membre du laboratoire Personnalisation et Changements sociaux. Ses enseignements et recherches portent en particulier sur les démarches et outils utilisés en orientation professionnelle pour adultes ainsi qu'aux processus psychologiques et psychosociologiques à l'œuvre dans ces pratiques de conseil. Courriel : gaudron@univ-tlse2.fr

Patricia Baudin est conseillère d'orientation psychologue dans l'Académie de Dijon.

Marie-Hélène Simonet est conseillère d'orientation psychologue dans l'Académie de Clermont-Ferrand et anciennement conseillère en bilans de compétences.

Université de Provence. 29 avenue Robert Schuman. 13621 Aix en Provence cedex 1.
Université Toulouse le Mirail. 5 allée Antonio Machado. 31058 Toulouse Cedex.

NOTES

¹ Depuis juillet 2003, le nouveau cahier des charges stipule que le BCA est devenu un bilan de compétences au sens de la loi de décembre 1991 (articles R-900-1 et suivants du Code du travail).

This research is in agreement with the theoretical model of an active and multi-domains socialization (Baubion-Broye et al., 1998). Conducted on former consultants of a "bilan de compétences approfondi", the study aims to illustrate the importance of interpersonal relationships developed in the different domains of life during a transitional situation.

Results of qualitative analysis underline the significance part of the support from counsellor. They also emphasize that individuals mean vocational and personal changes linked to their situation according to the relationships they develop with the circle of family and friends.

RÉFÉRENCES

- ALMUDEVER, B. (1998). Relations interpersonnelles et soutien social en situations de transition psychosociale. In A. Baubion-Broye (Ed.), *Événements de vie, transitions, construction de la personne*. Toulouse : Erès, p. 111-132.
- BARDIN, L. (1977). *L'analyse de contenu*. Paris : PUF.
- BAUBION-BROYE, A. (1998). Introduction. In A. Baubion-Broye (Ed.), *Événements de vie, transitions, construction de la personne*. Toulouse : Erès, p. 7-15.
- BAUBION-BROYE, A., & HAJJAR, V. (1998). Transitions psychosociales et activités de personnalisation. In A. Baubion-Broye (Ed.), *Événements de vie, transitions, construction de la personne*. Toulouse : Erès, p. 17-43.
- BLANCHARD, S., SONTAG, J.C., et LESKOW, S. (1999). L'utilisation d'épreuves conatives dans le cadre du bilan de compétences. *L'Orientation Scolaire et Professionnelle*, 2, 275-297.

- BOUSIER, S. (2001). Pour une conceptualisation expérientielle et opportuniste de l'orientation professionnelle. *L'Orientation Scolaire et Professionnelle*, 30 (volume hors série : Actes du colloque international : Eduquer en orientation : enjeux et perspectives), 139-147.
- BOUTINET, J.P. (1990). *Anthropologie du projet*, Paris : PUF, 3ème édition 1993.
- BROOKS, L. (1984). Counseling special groups : Women and ethnic minorities. In D. Brown, L. Brooks et coll, *Career choice and development*. San Francisco : Jossey-Bass, p. 355-368.
- BUJOLD, C., et GINGRAS, M. (2000). *Choix professionnel et développement de carrière. Théories et recherches*. Montréal : Gaëtan Morin.
- CHABROL, C. (2000). Contrats de communication et entretiens d'orientation, dispositifs clinique ou psychosocial ? *L'orientation Scolaire et Professionnelle*, 29, 1, 171-180.
- CLAVIER, D. (2002). Quelle pratique pour le Bilan de compétences. *Carriérologie*, 8, 389-425.
- CLOUTIER, R., TROTTIER, C., et LAFORCE, L. (1998). Les projets de vie et l'insertion professionnelle de femmes et d'hommes titulaires d'un baccalauréat. *Recherches féministes*, 11, 1, 111-132.
- CURIE, J., et HAJJAR, V. (1987). Vie de travail, vie hors-travail . la vie en temps partagé. In C. Lévy-Leboyer et J.C. Spérandio, *Traité de psychologie du travail*. Paris : PUF, p. 37-55;
- DEPOLO, M., FRACCAROLI, F., et SARCHIELLI, G. (1993). Tactiques d'insertion professionnelle pendant la transition de l'école au travail. *L'Orientation Scolaire et Professionnelle*, 22, 4, 305-316.
- FRANÇOIS, P.H. (2000). Orientation, vie professionnelle et conseil individuel. In J.L. Bernaud et C. Lemoine, *Traité de psychologie du travail et des organisations*. Paris : Dunod, p. 1-93.
- GAUDRON, J.P., CAYASSE, N., et CAPDEVIELLE, V. (2001). Bilan de compétences et transition professionnelle : réduire ou produire de l'incertitude ? *L'orientation Scolaire et Professionnelle*, 30, 1, 87-108.
- GOTTFREDSON, L.S. (1981). Circumscription and compromise : A developmental theory of occupational aspirations. *Journal of Counseling Psychology Monograph*, 28, 6, 545-579.
- GUICHARD, J. (2003). Introduction : psychologie et pratique de l'orientation. In N. Delobbe, G. Karnas et C. Vandenberghe (Eds.), *Evaluations et développement des compétences au travail*. Louvain : Presses Universitaires de Louvain, p. 145-154.
- LAW, B. (1981). Community interaction : A "midrange" focus for theories of career development in young adults. *British Journal of Guidance and Counselling*, 9, 2, 142-158.
- LAW, B. (1982). Vers une interaction communautaire. *Connat*, 2, 83-94.
- LEMOINE, C. (1996). Objet ou analyste de son bilan. *Carriérologie*, 6, 13-24.

- LEMOINE, C. (2002). *Se former au bilan de compétences*. Paris : Dunod.
- LHOTELLIER, A. (2000). L'acte de tenir conseil. *L'orientation Scolaire et Professionnelle*, 29, 1, 27-50.
- LIÉTARD, B. (1999). Y a-t-il un fil d'Ariane dans les dédales de l'orientation ? In *Etudes n° 73. L'orientation professionnelle des adultes*. Marseille : C.E.R.E.Q, p. 121-124.
- MAGNIER, J., et WERTHE, C. (1999). De l'éclectisme des pratiques à la nécessaire élucidation des courants théoriques en orientation. In *Etudes n° 73 : L'orientation professionnelle des adultes*. Marseille : C.E.R.E.Q, p. 125-129.
- MEGEMONT, J.L. (1998). Mobilité professionnelle : construction de l'identité et formation de la personne. In A. Baubion-Broye (Ed.), *Événements de vie, transitions, construction de la personne*. Toulouse : Erès, p. 87-109.
- MOSCOVICI, S. (1984). *Psychologie sociale*. PUF.
- MOUILLET, M.C., et COLIN, C. (1997). *Chemin Faisant*. Paris : EAP.
- PHILLIPS, S.D. et IMHOFF, A.R. (1997). Women and career development : A decade of research. *Annual Review of Psychology*, 48, 31-59.
- REVUZ, C. (1991). Ni thérapeute, ni expert. L'entretien de bilan-orientation à la recherche de sa spécificité. *Éducation Permanente*, 108, 57-76.
- SAINT-JEAN, M., MIAS, C., et BATAILLE, M. (2003). L'accompagnement de l'implication dans le projet issu du bilan de compétences des salariés en activité. *L'orientation Scolaire et Professionnelle*, 32, 1, 97-122.
- SPAIN, A., BÉDARD, L., et PAIEMENT, L. (1998). Le travail selon une perspective relationnelle. In Lamoureux et Morin : *Gestion des paradoxes dans les organisations. Acte du 9ème Congrès de l'Association internationale de psychologie du travail de langue française. Tome 5. Travail et carrière en quête de sens*. Cap-rouge, Québec : Presse Inter Universitaire, p. 147-157.
- SUPER, D. (1990). A life-span, life-space approach to career development. In D. Brown, L. et coll, *Career choice and development : Applying contemporary theories and practices*. San Francisco : Jossey-Bass, p. 197-261.
- ZARKA, J. (2000). Conseils et limites : limites du conseil au-delà des limites. L'appel sans espace, l'espace des appels. *L'orientation Scolaire et Professionnelle*, 29, 1, 141-169.