

RECENSIONS

William Bridges

Transitions de vie. Comment s'adapter aux tournants de notre existence (trad. Myriam Shalak)

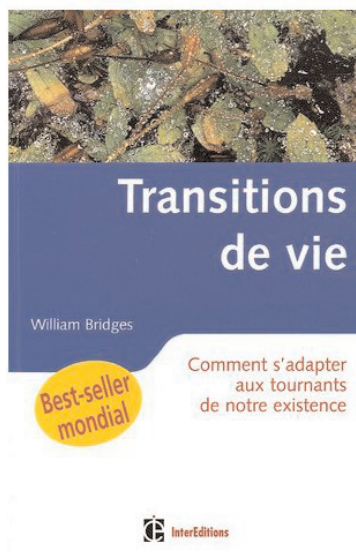
Paris : InterÉditions-Dunod, 2006

192 pages, ISBN : 2-10-049691-3

43,95\$

www.dunod.com

www.intereditions.com



L'ouvrage de William Bridges est déjà bien connu par les lectrices et les lecteurs s'intéressant aux transitions et en mesure de lire l'anglais. En effet, la première édition de ce livre a été publiée en 1979 et l'auteur affirme que « cet ouvrage a fait prendre conscience à des centaines de milliers de personnes qu'elles avaient du mal à gérer leurs transitions » (p. 4). La version française de 2006 est une traduction d'une réédition de 2004, *Transitions : Making sense of life's changes*, publié aux États-Unis par Lifelong Books.

L'origine, le contexte et le public de l'ouvrage

Ce livre témoigne du processus d'approvisionnement et de compréhension des transitions par un auteur qui associe le point de départ de ce processus à de « difficiles changements, tant dans ma situation concrète que dans mon état psychologique » (p. 11), au cours de sa quarantaine. Dans une approche typique de certaines formes d'éducation non formelle (Bélisle, 2004) et d'apprentissage avec des pairs des années 1970, l'homme qui

vient alors de quitter le monde de l'enseignement et qui change radicalement de mode de vie en s'installant à la campagne avec sa famille, initie un séminaire sur le thème *Être en transition*. Il suppose alors qu'au sein de ce séminaire, pensé pour d'autres néo-ruraux, « nous pourrions, tous ensemble, mieux maîtriser cette difficile transition » (p. 12). Ce séminaire allait poser les premiers jalons d'un travail itératif sur les transitions de vie où conférences, ateliers, lecture, écriture, nouveaux changements et passage des années se fécondent mutuellement. Ainsi, à son propre témoignage, à ceux qu'il suscite chez les autres et qu'ils partagent avec lui et auxquels l'auteur puise abondamment, William Bridges intègre à son propos quelques lectures ciblées, dont celles de Mircea Eliade (1907-1986, mythologue et philosophe prolifique, auteur notamment

de *Le Sacré et le Profane*), d'Erik Erikson (1902-1994, psychanalyste, auteur d'une populaire théorie du développement psychosocial par stades successifs) et d'Elisabeth Kübler-Ross (1926-2004, psychiatre, bien connue pour son identification des étapes du deuil).

Le public de William Bridges n'est pas d'abord celui des universitaires qui étudient les phénomènes transitionnels contemporains, ni celui des praticiennes et praticiens qui soutiennent les transitions. Son public est composé de personnes faisant face à des changements importants et qu'il interpelle parfois directement : « Comment surmonter cette difficulté et tracer votre avenir à la lumière de vos envies réelles? En comprenant par quels biais vous refoulez habituellement vos envies et en perdant cette habitude. » (p. 138) Quelques exercices sont proposés ici et là dans le livre pour soutenir réflexion et prise de conscience. Il s'agit donc d'un livre potentiellement intéressant à suggérer à des personnes qui consultent les spécialistes de l'orientation ou du développement de carrière. Par ailleurs, le style peut agacer par ces interpellations directes avec un « vous » ou un « nous » inclusifs qui ne laissent pas de place à l'univers de référence de chaque lectrice et de chaque lecteur. Ce style, courant en psychologie populaire, force le rapprochement et la participation dans la logique de l'auteur sans que le processus d'adhésion ait pu prendre place.

Comme c'est le cas dans de nombreux textes prescriptifs ou réflexifs de spécialistes de la relation d'aide, dont certains très célèbres, la lectrice ou le lecteur n'est pas informé du protocole mobilisé pour recueillir les témoignages sur les histoires des uns et des autres et, notamment, si les participantes et participants aux séminaires ont été informés que l'animateur-auteur pourrait puiser dans leur témoignage pour soutenir l'édification de son propos et en publier certains extraits¹. Les apprentis chercheurs doivent donc utiliser avec beaucoup de prudence un type d'ouvrage comme celui-ci. Par ailleurs, pour les personnes qui font de la recherche sur les transitions, il semble important de connaître les grandes lignes de l'ouvrage puisque, en Amérique du Nord, William Bridges a fait un travail de défrichage significatif.

William Bridges termine son introduction en parlant du rêve d'une nouvelle profession fondée sur la pratique de la maïeutique, qui est devenue en quelque sorte son propre domaine d'intervention professionnelle. L'exposition de ce rêve à ses lectrices et lecteurs peut illustrer comment ce livre reste profondément attaché à l'histoire de son auteur et comporte une faible dimension collective ou sociale, ce qui est aussi caractéristique de la posture adoptée pour comprendre les transitions. Ainsi, l'auteur laisse supposer qu'il n'existe pas dans les sociétés occidentales de spécialistes qui sont en mesure d'accompagner les transitions. Compte tenu de la multiplication des bouleversements dans la société contemporaine (Bourdon, 2006) et des demandes d'aide pour mieux y faire face, on peut penser que ces spécialistes existent déjà, notamment ceux de l'orientation et du développement de carrière. Le livre de William Bridges, bien qu'il ne s'adresse pas directement à eux, peut les aider à penser les transitions, s'ils sont à l'aise de le faire d'une posture aux relents essentialistes (naturalisation de certains phénomènes culturels et structuraux), relativement linéaire et centrée sur l'individu confronté à des changements. Ils ne doivent pas non plus attendre un « modèle unique applicable à tous les adultes » (p. 26), ce modèle unique étant impossible « dans une culture aussi empreinte de diversité que la nôtre » (*Ibid.*).

Trois phases : une fin, un milieu et un début

Bien que les exemples divers fassent parfois effet de brouillage et que, à l'occasion, on ait l'impression que l'ouvrage a vieilli, par exemple dans des propos sur l'apprentissage, la retraite ou dans le silence sur des travaux récents sur les trajectoires, les bifurcations et les parcours biographiques (*life course*), l'armature conceptuelle de l'ouvrage est d'une grande cohérence et relativement simple pour être utilisée dans l'intervention ou pour éviter les états de panique lors du « voyage intérieur » (p. 171).

Cet ouvrage se présente en deux parties. La première, intitulée *Le besoin de changer*, met la table, situe les grands contextes auxquels l'auteur s'est intéressé, les matériaux auxquels il puise pour construire sa grille d'interprétation des transitions. Dans le premier chapitre, *Être au cœur d'une transition*, il s'intéresse à la façon dont se vivent les « fins » en s'appuyant notamment sur des exemples de son premier séminaire sur les transitions. Le deuxième chapitre, *Notre vie, une succession de transitions*, inscrit le propos dans une perspective développementale linéaire et y situe la transition comme une « succession de fins suivies de nouveaux départs [qui] nous fait changer et mûrir » (p. 30). S'insurgeant contre une vision mécaniste de l'existence humaine où la personne passerait par la phase de production, d'utilisation puis de mise au rebut, l'auteur s'intéresse ici aux différents âges de la vie et aux crises successives de l'existence. Adoptant un point de vue souple sur la question, il écrit : « Peu importe qu'il y ait une, trois, quatre ou six grandes crises dans une existence. L'important, c'est que l'âge adulte fait alterner des phases d'expansion et de contraction, de changement et de stabilité. » (p. 42) Reprenant l'analogie des saisons, il convient toutefois que les êtres humains sont tous confrontés aux mêmes grands tournants qu'est le passage « de la dépendance à l'autonomie et à l'émergence d'une image de soi et d'un style personnel » et le « long processus visant à les dépasser » (p. 54).

Le troisième chapitre, *Transitions et rapports affectifs*, s'intéresse plus particulièrement à la vie de couple, à l'effet des transitions personnelles sur celle-ci et au phénomène de « résonance interpersonnelle » où « la situation ou les actes de la personne en transition créent une résonance chez les autres » (p. 62) et à la transition au sein même d'un couple. Le quatrième et dernier chapitre de la première partie, *Les transitions dans la vie professionnelle*, situe bien le monde mouvant où « les employés se retrouvent dans une situation quasi permanente de transition professionnelle » (p. 77) mais ce chapitre ne parvient pas à éclairer la complexité des changements professionnels auxquels de nombreux adultes doivent faire face. L'auteur adopte une perspective linéaire de l'entrée en emploi à la retraite, perspective durement ébranlée dans la société du risque contemporaine (Bourdon, 2006), qui se déploie pleinement dans la crise immobilière et financière de 2008 avec ses répercussions sur les fonds de retraite, elles-mêmes entraînant un nouveau type de bifurcations dans les parcours professionnels. Dans ce chapitre, l'auteur mentionne à l'occasion l'orientation ou la réorientation professionnelle, mais son propos reste très général et n'éclairera sans doute pas les spécialistes en la matière.

La deuxième partie de l'ouvrage présente de façon plus systématique que dans la partie précédente « les trois phases naturelles de la transition : la fin, la zone neutre et le nouveau départ »

(p. 100), phases qui soutiennent la thèse centrale de l'ouvrage voulant que « la transition est la clé du développement personnel » (*Ibid.*).

Dans le chapitre cinq, *Au début, il y a les fins*, l'auteur – qui semble parfois poser un regard nostalgique sur les rites initiatiques des sociétés traditionnelles – décortique ce qu'il appelle « le processus naturel de fin » en cinq aspects : « le désengagement, le démantèlement, la désidentification, le désenchantement et la désorientation » (p. 103). Ces cinq aspects peuvent se succéder ou pas. Le désengagement « vous extrait d'un univers affectif et social qui vous conférait une identité. Toutefois, ce désengagement se borne à vous priver de vos anciens repères et automatismes » (p. 107). La phase de démantèlement de structures internes peut être « déconcertante » prévient l'auteur et il la compare à la phase de démolition de travaux de rénovation domiciliaire. Alors que le désengagement était davantage externe, la désidentification est interne. L'auteur conseille de « se rappeler que la désidentification joue un rôle important et qu'il faut desserrer les liens avec la personne que l'on croyait être pour pouvoir évoluer vers une nouvelle identité » (p. 111). Le désenchantement, c'est « se rendre compte que d'une certaine façon, l'ancien monde a cessé d'exister » (*Ibid.*). Selon l'auteur, « toutes les transitions s'accompagnent nécessairement d'un désenchantement » (p. 112), mais le renoncement qui y est associé est difficile dans une culture, écrit-il, « qui voit toute évolution personnelle comme un processus cumulatif » (p. 112). Par ailleurs, l'auteur invite ses lectrices et ses lecteurs à ne pas confondre désenchantement et désillusion rappelant que ce à quoi on a cru avait sa pertinence, son intérêt dans le passé et que ce n'était pas une illusion. Les états de perte de repères temporels et spatiaux correspondent, dans le modèle de Bridges, à la désorientation. Selon l'auteur, pour vivre la transition, il faut se permettre un passage à vide et ne pas forcer le retour aux anciens repères ou forcer l'acquisition de nouveaux. Le renoncement devient la clé pour comprendre la distinction que fait l'auteur entre changement et transition. Selon lui, un changement est externe et relève d'un objectif à atteindre, alors que la transition « commence par un renoncement » (p. 120). Il insiste : « La transition elle-même débute par un renoncement moral à quelque chose que l'on a toujours cru ou supposé, à une vision de soi-même, à une façon d'être ou à une vision du monde et des autres. » (p. 121)

Le chapitre six, *Au milieu, la zone neutre, un temps essentiel de réorientation*, fait notamment l'éloge de la solitude, de l'abandon, du recul, du tâtonnement voire de l'improductivité. Ainsi, il propose de ne pas trop hâter les choses pour que la transition soit possible. Ici, l'écriture narrative (journal de bord ou autobiographie) est encouragée ainsi que des rites permettant de « marquer symboliquement vos évolutions intérieures » (p. 140). C'est dans cette zone neutre que se vivrait « le vrai travail de transition » (p. 144).

Le septième et dernier chapitre, *Et vous vous retrouverez en train d'accomplir un nouveau départ*, insiste sur l'importance de porter attention aux signaux intérieurs. « Les vrais nouveaux départs se fondent sur un réalignement intérieur » (p. 151) écrit l'auteur et non sur des changements extérieurs. S'appuyant sur l'exemple d'un conseiller d'orientation nouvellement arrivé dans la région et particulièrement centré sur les objectifs à atteindre et non sur le processus de recherche d'emploi², l'auteur insiste sur l'importance, dans un nouveau départ, de « détourner son attention de l'objectif et s'intéresser au processus qui y mène » (p. 161).

Soutien aux transitions ou aux changements?

Comme le dit lui-même l'auteur, les outils analytiques qu'il propose peuvent éviter des effets de panique dans un processus chargé d'inconnu. Ces outils, s'ils sont manipulés avec discernement, peuvent certainement être pertinents dans un contexte d'accompagnement de transition, mais aussi pour réfléchir aux conditions qui permettent ce type d'accompagnement. En effet, il n'est pas sûr que les conditions optimales soient toujours en place pour soutenir la transition, telle que l'a définie William Bridges, et dans bien des cas, on peut penser que les spécialistes de la relation d'aide en orientation ou en développement de carrière accompagnent des changements.

Par ailleurs, il semble nécessaire de rappeler que cette grille de compréhension de la transition doit être utilisée avec discernement, car bien qu'elle tienne compte de la variabilité des situations et des histoires personnelles, les exercices proposés ne semblent pas toujours être adaptés à la complexité des situations et des interactions dans lesquelles se trouvent les adultes. Elle est fortement déterminée par une posture linéaire et centrée sur l'individu, sans proposer de repères, par exemple, sur les influences sociales et historiques. Les travaux scientifiques sur les parcours biographiques à l'âge adulte se multiplient en portant une attention aux transitions, aux moments importants, aux bifurcations (Bourdon et Bélisle, 2008). Ils peuvent convaincre de l'importance de prendre en compte d'autres aspects que ceux du modèle de Bridges. Toutefois, ces travaux scientifiques n'ont pas encore donné lieu à la création d'outils de valorisation des résultats qui aideraient les adultes en situation de transition ou les personnels qui les accompagnent à mieux comprendre le développement en cours, linéaire ou pas. L'ouvrage de William Bridges permet ainsi d'amorcer une réflexion qui elle-même demandera, éventuellement, de mettre de côté certaines idées reçues.

Rachel Bélisle

Professeure-chercheuse

Département d'orientation professionnelle

Équipe de recherche sur les transitions et l'apprentissage (ÉRTA)

Université de Sherbrooke

Références

- BÉLISLE, R. (2004). Éducation non formelle et contribution à l'alphabétisme. *Ethnologies*, 26 (1), 165-184.
- BÉLISLE, R. (2007). *Compétences et pratiques de lecture d'adultes non diplômés : conditions et principes d'un environnement écrit participatif* (collaboration O. Dezutter). Québec: Direction de la formation générale/Ministère de l'Éducation, du Loisir et du Sport. http://www.mels.gouv.qc.ca/DFGA/disciplines/alphabetisation/autres_productions/pdf/competences_principes.pdf
- BOURDON, S. (2006). La place du social en orientation. Orientation, individualisation et société du risque. *En pratique*, 5 (juin 2006), 6-8. http://www.occoppq.qc.ca/comm/pdf/enpratique/05_co_juin2006.pdf
- BOURDON, S. et BÉLISLE, R. (2008). *Note méthodologique pour une enquête longitudinale sur les transitions et l'apprentissage de jeunes adultes en situation de précarité*. (collaboration S. Garon, G. Michaud, B. van Caloen, M. Gosselin et E. Yergeau). Sherbrooke : Équipe de recherche sur les transitions et l'apprentissage (ÉRTA). <http://erta.educ.usherbrooke.ca/publications.htm#Metho%20ELJASP-08.pdf>

Notes

- ¹ Ce n'est pas le lieu ici de faire l'analyse de ce phénomène qui attire davantage l'attention depuis que les études sur la lecture s'intéressent à l'activité de lecture du lecteur, aux situations variées de lecture, au rapport à l'écrit, à la lecture participative. Pour une introduction à ces travaux, voir Bélisle, 2007. De plus, le nombre accru de personnes faisant appel à des formes variées de relation d'aide et la hausse généralisée du niveau de scolarité au sein de la population, ses incidences sur la lecture et la popularité des ouvrages de psychologie devraient inciter les spécialistes de la relation d'aide qui publient des ouvrages s'appuyant sur leur travail clinique à être plus explicites sur les ententes prises avec les personnes aidées afin d'éviter des malentendus ou de créer l'impression que la confidentialité peut être brisée.
- ² On peut avoir l'impression en lisant cet extrait qu'on se trouve devant un cordonnier mal chaussé ou devant un conseiller d'orientation si préoccupé par les impératifs du surdestinataire (par exemple, un équivalent d'Emploi-Québec) qu'il les a lui-même incorporés.

Guylaine Michaud, Patricia Dionne et Ginette Beaulieu

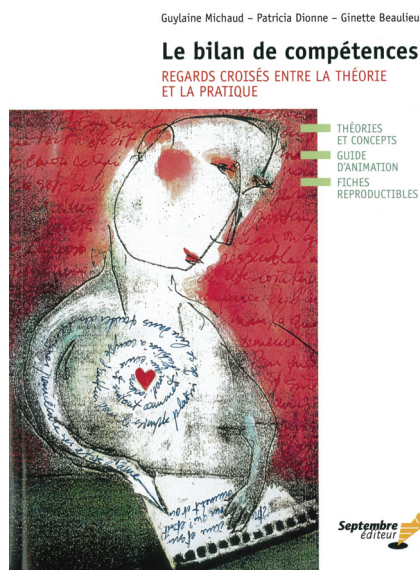
Le bilan de compétences : regards croisés entre la théorie et la pratique : théories et concepts, guide d'animation, fiches reproductibles

Québec : Septembre éditeur, 2007

220 pages, ISBN : 978-2-89471-254-2

39,95\$

Septembre éditeur : www.septembre.com



Michaud, Dionne et Beaulieu nous proposent un modèle d'intervention qui a le potentiel de siéger parmi les approches importantes qui ont guidé les interventions des conseillères et des conseillers en orientation de la francophonie. Je ne saurais trop recommander ce livre à toute intervenante ou tout intervenant qui cherche une façon d'intégrer les éléments souvent dissociés des interventions individuelles et groupales en orientation.

Une première mise en garde s'impose. Plusieurs professionnelles et professionnels en lisant le titre, « le bilan de compétences » verront surgir à l'esprit un portfolio professionnel, image justifiée par le terme « bilan » qui évoque un document quelconque d'inventaire de ses compétences. Toutefois, les auteurs nous proposent davantage une démarche comprenant phases et modes (p. 66-67). Le but du modèle de bilan de compétences proposé par Michaud, Dionne et Beaulieu est la détermination d'un projet

d'insertion, de maintien ou de réorientation (p. 96). En ce sens, le modèle d'intervention dépasse largement la préparation d'un inventaire de ses compétences.

Bilan de compétences : regards croisés entre la théorie et la pratique propose une première partie, chapitres 1 à 4, traitant des fondements théoriques et conceptuels du modèle et une deuxième partie contenant une série d'activités du programme. Pour la plupart, ces activités sont déjà connues des conseillères et conseillers en orientation, mais leur agencement et les objectifs leur donnent un sens nouveau.

La première partie du livre débute par un bref historique du développement de l'approche. Cette genèse est bien ancrée dans la pratique pour répondre aux besoins de travailleurs licenciés. Ce n'est qu'ensuite, dans l'élargissement du mandat à des personnes en quête d'accompagnement dans leur réorientation, adaptation ou réinsertion que le projet de bilan de compétences a développé ses appuis théoriques. Comme les auteures le mentionnent en terminant l'introduction, « animées par le désir de partager notre expérience et de contribuer à la modélisation du

processus, nous souhaitons proposer un cadre de référence accessible à toutes les personnes intéressées par cette démarche » (p. 8).

Le chapitre 2 discute des retombées pour l'individu et la société. Bien que celles-ci soient présentées de façon très positive et, à première vue, semblent posséder une certaine validité, plusieurs considérations méthodologiques d'évaluation des programmes me retiennent de partager l'enthousiasme des auteures. Malgré un départ très convaincant, les preuves définitives restent à faire.

Enfin, au chapitre 3, Michaud, Dionne et Beaulieu nous présentent le modèle du bilan de compétences. Compte tenu de la mise en garde formulée ci-dessus, j'aurais aimé que les auteures définissent plus tôt leur modèle de bilan de compétences. Je sentais une légère impatience grandir en moi, car jusqu'à ce point, il n'était pas clair ce qu'était le processus de bilan de compétences. J'en avais une idée, ma conception, mais était-ce la même que les auteures? Étions-nous, auteures et lecteur, au même diapason? À noter que les auteures utilisent de façon interchangeable, processus, modèle, démarche et simplement bilan de compétences, en discutant de leur intervention.

Le modèle de bilan de compétences inclut trois phases dynamiques à l'intérieur desquelles s'opère un processus de conscience réflexive de soi. La première phase, celle de rétrospective, jette un regard sur le passé dans le but de faire ressortir les ressources personnelles et environnementales que la personne mobilise dans ses compétences selon des contextes donnés (p. 39). La deuxième phase, celle de prospective, amène la personne à se projeter dans l'avenir (p. 48). Dans leur illustration des phases, les auteures représentent ce regard, à la fois sur le passé et l'avenir, par le visage de Janus, le dieu romain, gardien des passages et des croisements, du changement et de la transition (p. 38). La troisième phase, celle de réalisation, voit à l'élaboration du projet et à la concrétisation de ses étapes. Cette phase a trois finalités : une réorientation, une insertion ou un maintien en emploi (p. 56).

Le processus de conscience réflexive de soi est également explicité dans le chapitre 3. Ce processus qui comporte trois modes (l'exploration, la compréhension et l'action) est à la base du modèle d'intervention. Tout au long des trois phases du bilan, la participante ou le participant est amené à « s'explorer, se comprendre et à agir de façon cohérente avec cette compréhension » (p. 60). Ainsi, tout au long des trois phases, l'exploration, la compréhension et l'action portent sur sa personne, son environnement et sur la relation entre eux.

La présentation du modèle procède en deux temps. D'abord, les auteures nous présentent les considérations théoriques et ensuite nous illustrent les applications à l'aide de cas. Cette approche clinique aide grandement à situer les notions en contexte. Toutefois, elle soulève aussi des questions et met en lumière des zones où le modèle requiert des clarifications et des précisions. Par exemple, dans la description de la phase de rétrospection, les auteures nous décrivent le cas de Marc et écrivent que la troisième activité est « venue alimenter le scénario que l'on avait commencé à identifier comme celui de victime » (p. 43). Or, en examinant cette troisième activité, il n'est pas clair qu'en soi, elle aurait fait ressortir ce sentiment de victime. Je crois que ce sont les compétences et l'approche des animatrices qui ont fait ressortir ce sentiment. Celles-ci se situent à l'extérieur du modèle et, par conséquent, il est important, si nous

voulons généraliser la démarche, de préciser ce qui appartient au programme et ce qui relève de l'expertise des animatrices. Nous retrouvons, à plus d'une reprise, des passages qui font appel aux choix des animatrices. Ceci plaira certainement à celles et ceux qui veulent de la flexibilité dans l'application de la démarche.

C'est au travers les cas que les auteures présentent les activités qui se trouvent dans la deuxième partie du livre. J'ai graduellement eu l'impression que ces activités sont suggérées plus que prescrites. Celles-ci sont des outils que les auteures utilisent et mettent à la disposition du lecteur pour lui permettre d'atteindre les objectifs de chacune des phases. Si la contribution d'une activité à l'atteinte des finalités de la phase paraît parfois évidente, pour d'autres activités, elle aurait avantage à être précisée.

Dans le chapitre 4, la présentation et la description des concepts-clés solidifient les assises du modèle. Les auteures, s'appuyant principalement sur les travaux de Le Boterf et ceux de Tardif, nous expliquent que pour elles, la compétence est un ensemble de savoir agir hétérogène (p. 71). Elles établissent la distinction très intéressante entre le savoir agir, le pouvoir agir et le vouloir agir. Une originalité importante de leur modèle provient du fait qu'elles ont importé et adapté ces concepts au domaine de l'orientation.

Michaud, Dionne et Beaulieu distinguent ensuite le concept de compétence de plusieurs autres concepts-clés du domaine, tels qu'aptitudes, intérêts, valeurs, besoins, qualités et connaissances. Les concepts de transition et de projet occupent des places privilégiées dans le modèle de bilan de compétences. Les participantes et les participants ne sont pas seulement en transition professionnelle lorsqu'ils vivent la démarche, celle-ci les amène à effectuer une transition dans leur façon de se voir et d'envisager leur environnement.

De la même façon, le projet est central à la démarche du bilan de compétences, les auteures écrivent même que « le projet est au cœur de la complexité pour s'actualiser dans un environnement en mouvement et incertain » (p. 97). Encore une fois, elles se sont inspirées de théories bien connues et développées.

Le chapitre 4 se termine par une courte discussion sur la place du counseling individuel et de l'intervention en petit groupe dans le modèle proposé. La section sur le counseling s'attarde à l'importance de l'alliance de travail et conclut en établissant que les compétences en counseling d'orientation de l'animatrice ou de l'animateur sont préalables à la démarche. En examinant l'horaire des animations (p. 116), le lecteur constate la relation complémentaire que les auteures proposent entre rencontres individuelles et activités de groupe.

Les auteures concluent leur livre en formulant le souhait que leur modèle de bilan de compétences continue à se développer et voient des applications dans divers milieux. Je fais écho à ce souhait. Le modèle proposé par Michaud, Dionne et Beaulieu a le potentiel de devenir un pilier de l'intervention en orientation au même titre que d'autres modèles qui ont rassemblé de grands nombres de professionnelles et de professionnels de l'orientation. Il est souhaité que ce premier livre soit suivi de plusieurs publications qui développeront les composantes du modèle et son application dans plusieurs milieux.

Robert Baudouin, Ph. D. CCC
Université de Moncton

Christian Heslon

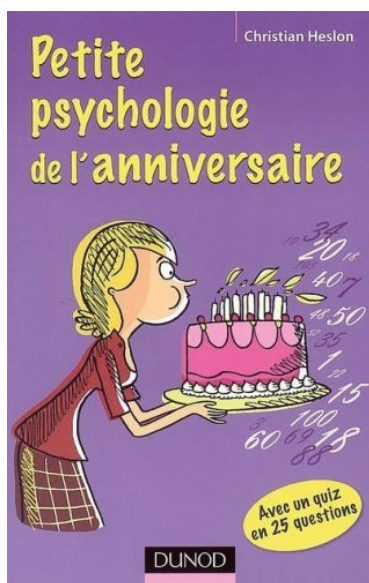
Petite psychologie de l'anniversaire

Paris : Dunod, Collection Hors Collection 2007

296 pages. ISBN : 978-2-10-051009-2

18,5 euros

Dunod : <http://www.dunod.com>



Dans le contexte de vie plus longue et du vieillir jeune, déjouer l'âge est devenu une tentation croissante. L'anniversaire pourtant nous rappelle annuellement à l'âge, tirant ses effets bénéfiques (dans le cas de la célébration identitaire restauratrice) ou néfastes (dans le cas du *Birthday blues*, du *Birthday stress* ou du syndrome d'anniversaire) de sa fonction de coupure. (Heslon, 2007, p.215)

Si vous avez l'occasion de mettre la main sur ce livre, surtout ne pas vous fier aux apparences ! Certes, la couverture du livre présente un contenu visuel qui paraît annoncer un petit bouquin léger de psychologie populaire. Cependant, la lecture de son contenu vous amènera bien au contraire dans une démarche exhaustive, rigoureuse et complète, d'étude de l'anniversaire en tant qu'objet d'analyse psychosociologique de l'avancée en âge chez l'adulte. Le fil directeur du livre tient dans cette question : *Comment les anniversaires et leurs dates interfèrent-ils avec l'avancée en âge tout au long de la vie ?* Or, si de nombreuses études établissent déjà les effets psychiques de l'anniversaire, Heslon constate que bien peu

se sont encore intéressées à ses interactions avec l'avancée en âge. Pour ce faire, l'auteur s'engage dans une recherche rigoureuse sur la manière dont les anniversaires participent à l'intégration de l'avancée en âge au cours de la vie adulte, et ce, dans le but de mieux comprendre et accompagner les aléas d'une vie plus longue, plus mobile et plus affranchie des normes d'âge. Tout d'abord, sur le plan de l'exhaustivité, Heslon fait référence dans cet ouvrage à une quantité et à une variété importante de matériel : travaux scientifiques internationaux consacrés à l'anniversaire; entretiens semi-directifs approfondis auprès d'individus nés entre 1945 et 1955; questionnaires à choix multiples administrés à deux cents adultes de tous les âges rencontrés en contexte de formation; éditoriaux de presses et ouvrages grands publics parus en France entre 1980 et 2005; observations participantes en tant qu'invité, organisateur ou personne fêtée entre 2000 et 2006. Ensuite, sur le plan de la rigueur, l'auteur indique avoir procédé à une cueillette et à un traitement de données fondés sur les critères de l'analyse qualitative à l'aide des catégories conceptuelles de Paillé et Muchielli (2003).

L'ouvrage se compose de sept chapitres et d'un épilogue. Durant les premiers chapitres du livre (1 à 4), le lecteur explore l'anniversaire en tant qu'objet d'étude aux dimensions historiques,

sociologiques, psychologiques au sein des vies individuelles et collectives. Lors des deux chapitres suivants (5 et 6), l'auteur entreprend une démarche visant à proposer des pistes de réflexion et des ressources permettant d'aider les gens à mieux traverser l'anniversaire et les différents symptômes qui peuvent l'accompagner. En complément, l'auteur apporte quelques extraits d'outils d'auto-évaluation personnelle de différents auteurs du champ de la psychologie dans l'optique d'aider le lecteur à se situer personnellement au regard des éléments théoriques apportés. Le dernier chapitre revient sur différentes dimensions abordées sur l'anniversaire, tout en apportant une réflexion sur les possibles bienfaits individuels de celui-ci lorsqu'il est traversé en toute conscience. Notons que l'auteur a inclus une section « épilogue » où il expose quelques illustrations de l'anniversaire provenant de la littérature, notamment des dernières parutions littéraires, et de la cinématographie.

Le chapitre 1, intitulé « *Tous commémorateurs !* », rend compte de questionnements et de constats relatifs à l'anniversaire dans les sociétés passées et actuelles, de même qu'au sein de différents groupes sociaux. Entre autres, l'auteur rappelle l'importance de reconnaître dans l'anniversaire une pratique sociale relativement récente. Il pourra être surprenant pour le lecteur d'apprendre que ce n'est que depuis les années 1970 que l'anniversaire est fêté à tout âge, et ce, avec plus de convives et bien sûr avec plus de publicité. Au plan historique et sociologique, l'influence de la religion sur les pratiques d'anniversaire est clairement expliquée en regard d'une tension entre individualité et « péché d'orgueil au culte des Saints » (p.18). Participant à la mémoire collective et jouant un rôle important sur l'identité de chacun, l'anniversaire juxte transmission et réception d'une part, fondation et construction de l'autre, ce qui lui permet de relier le passé au présent, de servir de passeur de mémoire et d'histoire.

Le chapitre 2, intitulé « *L'anniversaire et ses effets cachés* », traite comme son nom l'indique des effets du changement de dizaine, des humeurs affectées par ces passages, ainsi que des effets de correspondance et de coïncidence auxquels ils peuvent s'associer. C'est à ce moment que l'auteur énonce ce qui pourrait être qualifié de " symptômes " d'enjeux et d'effets psychosociologiques du passage des années, soit le *Birthday Blues*, le *Birthday Stress*, et le syndrome d'anniversaire. Si le premier se rapporte aux effets psychologiques d'attentes plus ou moins comblées à l'entrée dans la trentaine, le deuxième se rapporte aux modifications d'humeur aux environs de la période d'anniversaire. Quant au troisième, il concerne divers autres types de réactions psychologiques, parfois pathologiques, reliés aux dates d'anniversaire.

Le chapitre 3, intitulé « *Comment fêter son âge dans la culture du vieillir jeune ?* » aborde l'évolution des normes et des représentations de l'âge et de ses repères historiques permettant ainsi de mieux situer l'âge et l'anniversaire chez l'être humain postmoderne. Tel que le souligne l'auteur, « l'anniversaire à certes quelque chose de juvénile : fêter son âge ne va ni sans régression vers la jeunesse enfuie, ni sans prétention à faire moins que son âge [...] l'âge renvoie concrètement chacun à ses propres inquiétudes face au vieillissement. [...] crainte de vieillir assimilée à la perte de mémoire, prévention médico-sportive des méfaits de l'âge, aspiration au bien-vieillir et revendications compensatoires à la perte de jeunesse » (p.61-62) Au plan des valeurs sociales, rien ne semble endosser une valorisation de l'avancée en âge sur celle de la jeunesse, telle que représentée dans l'univers collectif, si ce n'est les conceptions de certains

auteurs à l'égard d'une psychologie du « flow », de la construction de nouvelles identités, de l'adaptation et de la flexibilité aux changements de la vie. La question de la traversée des âges et par ricochet, celle d'anniversaires, s'inscrit dans une conception postmoderne des vies individuelles. Citant Boutinet, l'auteur indique que « la postmodernité signe la fin de la raison objective au profit de la relativité subjective [...] » Selon Boutinet, encore, l'adulte postmoderne est « obsédé de jeunesse, contre-moderne quand il réinvente les codes ou normes d'âge et préfigurateur d'un au-delà de la modernité quand il transforme ses crises de vie en période de transitions » (p.77-78) Cela se répercute également dans les pratiques des milieux de l'orientation et de l'éducation : « qu'il s'agisse de la validation des acquis de l'expérience qui se substitue au diplôme, de l'union libre qui se substitue aux fiançailles, ou du contrat à durée déterminée qui se substitue à l'embauche. Les passages se font moins nets » (p.78-79).

Le chapitre 4, intitulé « *L'âge à l'épreuve des psychologues et des psychanalystes* », porte sur une exploration comparée entre psychologie et psychanalyse de différentes conceptions relatives à l'évaluation de l'âge. D'entrée de jeu, l'auteur y questionne certains a priori relatifs à l'âge : manipulations idéologiques derrière les notions d'âge mental et de QI; difficulté des institutions sociales, dont scolaires, à se passer des normes d'âge; stades de développement qui découpent la vie en une série de capacités/périodes conformes; saisons, cycles et flux de vie posant le devenir humain comme un chemin possible vers la rencontre de soi; pratiques de la psychanalyse où l'enfant persiste dans l'adulte dont l'inconscient ne vieillit pas. Intégrant l'anniversaire au sein de ce regard, Heslon démontre la charge de sens qui peut lui être conférée. Il souligne à cet égard comment l'anniversaire relève d'une quête festive à l'usage d'une société (dépressive selon l'auteur) qui se donne ainsi un moyen pour transgresser et oublier les contraintes du quotidien par différentes actions de consommation et d'excès.

Le chapitre 5, intitulé « *Découvrir son âge subjectif* », découle des constats posés dans les chapitres précédents sur le vécu individuel relatif à l'anniversaire en proposant des ressources afin d'aider les gens à mieux traverser l'anniversaire et les diverses difficultés qu'il suscite. Pour l'auteur, l'âge subjectif permet de mieux comprendre « la façon dont l'être humain contemporain appréhende son âge... les conséquences psychiques de prendre une année de plus et... les différentes manières d'aborder la trentaine, la quarantaine, la cinquantaine et plus. » (p.113) L'âge subjectif est expliqué au regard de la notion de calendrier intime de vie où les attitudes, les décisions individuelles, de même que les représentations du contrôle sur les situations sont relatives à la dimension d'âge perçue. À nouveau, l'auteur procède par des références à des travaux et des connaissances empiriques sur la psychologie de l'âge pour expliquer la notion d'âge subjectif, qu'il propose ensuite de relier à l'anniversaire.

Le chapitre 6, intitulé « *Vivre après 50 ans : l'invention des seniors* », constitue un traité sur le vieillissement par l'exemplification de la population des *Baby boomers*, celle où se manifestent plusieurs cas de « toujours jeunes » selon l'auteur. Heslon révèle ici l'importance de distinguer la simple perception du fait de vieillir au « problème de conserver du pouvoir sur soi-même tout au long de la vie, c'est-à-dire celui de vieillir tout en restant autonome » (p.150). En ce sens, la séniorité s'avère un temps de désengagement vis-à-vis des responsabilités subies et de réengagement vers des responsabilités choisies via un affranchissement des contraintes de la vie adulte.

Le dernier chapitre du livre, intitulé « *La fête-anniversaire et ses bienfaits* », traite notamment de l'épreuve narcissique se rapportant au fait de vieillir et revient sur le rôle important de l'estime de soi pour traverser positivement l'avancée en âge s'y associant. Tel que le souligne l'auteur dans les deux extraits suivants :

« Si l'anniversaire célèbre le culte du Soi, reste à savoir dans quelle mesure elle favorise l'accomplissement de soi et dans quelle mesure elle traduit la quête incessante d'un soi introuvable, toujours à inventer, à la recherche duquel s'épuiserait l'individu contemporain. » (p.175)

« Certains caps d'âge biographiquement significatifs seront ainsi abordés avec appréhension, conduisant au report de la fête-anniversaire à l'année ou à la décennie suivante, voire à ne plus du tout fêter ses anniversaires ultérieurs. » (p.188)

Dans ce même chapitre, Heslon ouvre sur la symbolisation des différents rites et objets couramment associés aux anniversaires. Il est entre autres question du cadeau comme invitation au partage oral, des bougies comme flammes d'une vie persistante, des cadeaux en termes de leur fonction de don. En somme, « l'anniversaire qui rassemble et rattache à quelques transcendances, réjouit, touche et émeut aussi quand sa célébration réussie se fait partage d'humanité, c'est-à-dire inventive communion humaine. » (p.201)

Plutôt que de proposer une conclusion à son ouvrage, Heslon présente un épilogue où il ajoute des cas d'illustrations relatives à l'anniversaire chez certains héros du cinéma ou de la littérature, et note l'émergence passablement importante de nouveaux titres de publications s'y rapportant. L'auteur résume par la suite l'ensemble de son ouvrage à travers ce dernier extrait :

« Effet de mode collectif, il produit ses effets sur l'avancée en âge individuelle tout au long de la vie adulte. Il en ressort que l'anniversaire, notamment décennal, fait médiation entre l'illusion de la jeunesse et les subites prises de conscience de l'âge qu'imposent les événements de vie et les altérations du corps. C'est là l'ordinaire effet psychique de l'anniversaire, qui s'ajoute aux diverses réactions pathologiques, humorales ou morbides que suscitent les dates d'anniversaire. » (p.215)

Commentaires

Les questions d'âge et de temporalités de la vie n'intéressent pas toujours les milieux de la recherche et de la pratique du champ disciplinaire de l'orientation professionnelle. Par conséquent, il est facile d'imaginer le peu d'intérêt que pourrait manifester de prime abord ce type de public à l'égard d'un livre portant sur l'anniversaire. Or, dans un contexte d'orientation tout au long de la vie et de seuils de vie adulte toujours plus désynchronisés, cette *Petite psychologie de l'anniversaire* s'inscrit au cœur d'enjeux importants relativement aux questions d'âge, de transition et de rupture socioprofessionnelle. Entre autres, des notions telles que celles de *Birthday Blues*, *Birthday Stress*, *syndrome d'anniversaire* peuvent facilement s'intégrer au sein d'approches utilisant les récits de vie. À ce propos, il aurait été souhaitable que l'auteur examine plus en profondeur les dimensions théoriques et empiriques rattachées à ces notions-clés.

Petite psychologie de l'anniversaire constitue une véritable mine d'informations sur les dimensions psychologiques, sociologiques et historiques de l'avancée en âge. La lecture de l'ouvrage laisse clairement percevoir la volonté de l'auteur de ne laisser aucun contenu de côté. Cette rigueur constitue une des plus belles qualités de ce livre. En même temps, c'est là un choix qui parfois se manifeste plus négativement sur le plan de la fluidité du texte dans certaines sections du livre. Certains des détours empruntés ne permettent pas toujours au lecteur de maintenir un lien avec le contenu préalablement traité.

La richesse de ce livre ne se situe pas uniquement dans le contenu de ses différents chapitres. Cette générosité de la part de l'auteur se reflète également dans des références biographiques nombreuses et multidisciplinaires qui portent autant sur des références essentielles, des traités, des essais, des études empiriques, que sur une panoplie d'œuvres d'art et de fiction en référence à la littérature, la peinture et la sculpture, des œuvres cinématographiques et des chansons. Pour celles et ceux qui souhaiteraient parcourir plus rapidement cet ouvrage, sachez que l'auteur a préparé à la fin de celui-ci un jeu-questionnaire sur l'anniversaire en 25 questions qui résume ses éléments et ses dimensions les plus importantes.

Louis Courmoyer
Conseiller d'orientation
Doctorant en éducation
Université de Sherbrooke
Sherbrooke (Québec)

Catherine Négroni

Reconversion professionnelle volontaire. Changer d'emploi, changer de vie.

Un regard sociologique sur les bifurcations

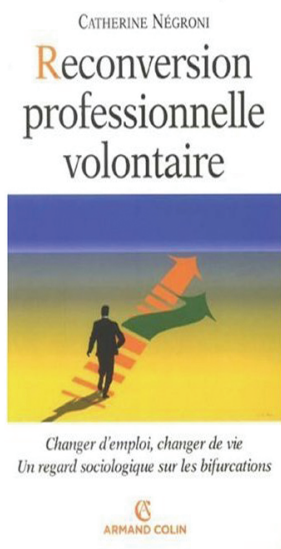
Collection : Sociétales

Paris : Armand Colin, 2007

264 pages, ISBN : 978-2-200-26955-5

25,40 euros

Armand Colin : www.armand-colin.com



La crise de l'emploi et la perte de confiance dans les relations contractuelles, le bouleversement des valeurs et l'expansion de la sphère privée sont des facteurs qui amènent l'individu à forger les conditions de sa propre existence et à se considérer comme une entreprise libérale. Le changement est fortement valorisé et la reconversion volontaire donne la possibilité de recommencer son insertion professionnelle et de recomposer son identité. Cela devient une démarche ordinaire, à la fois individuelle et sociale, propre à l'individu qui en est le seul initiateur et sociale parce que la société l'encourage.

L'auteure a surtout écouté les individus qui ont mis en œuvre une telle reconversion. Elle distingue cinq étapes dans cette démarche : la vocation contrée (nous préférons parler de choix contrarié), le désengagement, la latence, la bifurcation, le réengagement. Ces cinq étapes constituent les principaux chapitres de son étude. L'auteure examine ensuite les conditions sociales (âge, sexe, catégories socio-professionnelles) et met en évidence plusieurs figures de la

reconversion professionnelle volontaire et « plusieurs formes du travail d'auto-construction de soi » (p.14).

Avant d'aborder le cœur de son sujet, l'auteure consacre un chapitre à la sociologie de la reconversion professionnelle volontaire. Y sont abordés des thèmes pertinents qui encadrent ou influencent les reconversions volontaires. Par exemple, la société salariale malmenée dans laquelle l'opposition entre travail et chômage s'affaiblit avec le recul du contrat de travail à durée indéterminée au profit de formes précaires (inégalité, exclusion). Le contrat social (travail, plein-emploi, couverture sociale) de l'après-guerre est ébranlé, il n'est plus une valeur sûre. La sécurité de l'emploi n'est plus garantie. L'unicité de l'employeur est mise en échec. Les reconversions industrielles massives constituent désormais un espace dans lequel les employeurs se désengagent, entraînant ainsi un affaiblissement des liens de contractualisation entre employeurs et employés ! La reconversion professionnelle volontaire s'est construite à travers des reconversions massives de l'industrie. Le travail reste une valeur centrale dans la mesure où il peut assurer un épanouissement individuel, et pas seulement à ceux qui occupent des postes à responsabilités.

C'est la raison pour laquelle la valeur accordée à l'individu, la valorisation de la vie privée et l'intensité des rapports à soi prennent de l'importance. Une série de dispositifs encourage cette reconversion : droit à la formation, congé individuel de formation, validation des acquis de l'expérience professionnelle, l'aide au retour à l'emploi, bilan des compétences, etc.

La reconversion professionnelle volontaire se situe dans le cadre de la mobilité professionnelle, du changement d'emploi, différente de la mobilité sociale. Cependant, elle ne se borne pas à la sphère professionnelle. « Elle offre la vision d'un grand angle sur le parcours de vie et de manière plus appuyée, sur la biographie ». Elle « se situe au cœur des biographies » (p. 33). Il ne s'agit pas de changements de rôle, mais d'une certaine façon de la recherche de l'épanouissement personnel, du « bonheur au travail », quel que soit le secteur d'origine ou le groupe d'appartenance.

L'auteure retient trois critères de la reconversion professionnelle volontaire : la volonté de rompre avec une situation d'emploi antérieure, un délai de quatre années minimum d'ancienneté dans l'emploi antérieur, elle doit être choisie et anticipée.

Les étapes de la reconversion volontaire

La vocation contrée (chap.2) doit être comprise comme le fait, pour un individu, d'avoir été contrarié dans ses attirances pour une profession ou un domaine professionnel particulier. Une mauvaise orientation, l'échec au bac ou l'interruption des études en raison de contraintes financières, mais aussi à l'occasion de la rencontre de l'autre, le manque de « rationalité économique » et les contraintes du marché, ou encore à cause de l'injonction parentale sont autant de raisons qui aboutissent à l'abandon du projet initial, alors que celui-ci concrétisait les intérêts professionnels de l'individu. La première insertion est souvent dépeinte comme une situation temporaire ne correspondant pas aux aspirations ni aux désirs de la personne.

La spécificité du discours des femmes sur leur vocation contrariée réside dans la lutte qui les oppose aux hommes pour parvenir à se construire. D'abord leurs pères qui veulent que leurs filles soient des épouses soumises et qu'elles soient garantes d'un modèle familial où le pouvoir appartient aux hommes. Dans les milieux populaires, la tendance est de mettre en avant la construction de la famille, le travail des femmes étant considéré comme subalterne, comme un revenu d'appoint. Le schéma classique dans lequel la femme s'épanouit au foyer avec ses enfants est encore très prégnant. Le statut d'aînée confère aux femmes un rôle particulier au sein de la famille. Elles doivent seconder la mère dans sa fonction de mère de famille. Les études deviennent secondaires. Les choses se confirment dans le cas des familles commerçantes : elles constituent autant d'injonctions qui dissuadent des velléités de poursuite des études pour les adolescentes (p.63). Même lorsque les deux parents affichent des attentes communes pour leur enfant, le projet parental n'est jamais univoque. Il est traversé par deux logiques, auxquelles l'enfant est confronté, l'une qui pousse à la reproduction, l'autre à la différenciation. Mais, en bien des cas, si la mère ne travaille pas, c'est le projet paternel qui s'impose. Toutefois, la place croissante des femmes sur le marché du travail fait qu'elles aussi deviennent un référent social, offrant comme les hommes une image d'identification. À condition qu'il ne s'agisse pas d'un emploi précaire et sans qualification, car dans ce cas on s'en démarque, plutôt que de s'y identifier. Mais

le jeune qui a le sentiment que ses parents ont fait des sacrifices pour financer ses études se sent redevable : sa réussite sera symboliquement une restitution. Il arrive que la vocation contrée ait deux faces : ou elle ouvre directement dans la phase de latence ou elle s'enlise dans la frustration.

Le désengagement (chap.3) est le moment où le processus de désinvestissement peut se déclencher. C'est le passage d'un état d'insertion à celui de désinsertion temporaire (p.79). Les personnes se désengagent parce qu'elles sont insatisfaites de leur situation professionnelle. Une restructuration, un changement de direction, une fusion d'entreprises autant de situations qui viennent modifier les conditions de travail ou créer des situations de travail sans perspective d'évolution. Elles vont être déterminantes dans la reconversion professionnelle volontaire, surtout si elles génèrent un sentiment d'injustice du point de vue de la rémunération ou de celui d'une promotion. Si, en outre, elles détruisent la bonne ambiance qui régnait entre salariés et si l'atmosphère devient insupportable (harcèlement moral, nouvel encadrement, nouveau management, dégradation du climat relationnel), provoquant brusquement le sentiment que la situation est devenue intolérable. Pour les femmes, la non-reconnaissance semble déterminante. Dès qu'elles ont des enfants, la situation des femmes devient difficile, car la plupart des entreprises attendent qu'elles se comportent comme leurs homologues masculins, qu'elles aient des enfants ou pas (p.96). Lorsque les individus disent occuper un poste sans l'avoir choisi et sans conviction, c'est le signe d'un désengagement et cela prédit une sortie rapide de l'emploi pour faire autre chose! Le discours sur le désengagement montre un intérêt faible pour le travail effectué avec la sensation d'y perdre son temps. Il n'a donc pas lieu de le poursuivre. Le désengagement est le passage d'une insatisfaction plurielle à une souffrance qui ouvre sur l'action. Si l'action n'a pas lieu, la souffrance se meut en souffrance psychologique (p.103).

La latence (chap. 4) est la mise à distance des engagements antérieurs à cause de certaines situations (mal-être au travail, souffrances, déconsidération, etc.). Elle introduit une distance entre la personne et son travail, d'où un désengagement progressif. Le congé parental, la formation, le chômage sont aussi des périodes propices pour réinterpréter négativement les événements qui se sont produits sur le lieu du travail. C'est une période d'incubation dans laquelle la personne connaît des doutes, prend conscience de l'incomplétude de son travail antérieur, considère que le non-changement serait un échec. Elle s'envisage autrement. Le désengagement devient actif et la déconstruction des identités passées commence. Tout ceci appartient au temps de l'anticipation.

La bifurcation (chap.5). Le rôle d'autrui et des événements marquants ou « tournants de l'existence » (malheureux, heureux ou neutres) sont prépondérants en cette période. Ces tournants bouleversent la vie et constituent, dans certains cas, des « correcteurs » du parcours.

Il appartient à la personne de leur donner un sens et de les saisir en tant qu'opportunités. Ces événements deviennent alors des « événements déclencheurs » qui font sortir la personne de la latence. Parmi ces événements déclencheurs, l'auteure s'attarde sur les naissances et sur le divorce. L'homme peut facilement cumuler paternité et réussite professionnelle. Pour la femme, la gestion du temps se pose de manière plus aiguë. « Le temps consacré au travail pourra être vécu comme du temps volé à l'enfant » (p.139). Pour elle, la trajectoire professionnelle est

reconsidérée à chaque grossesse. Cet événement peut être l'occasion d'un repositionnement, d'un réajustement de sa carrière. Elle devient alors plus offensive dans ses revendications en vue d'atteindre un statut qui sollicite la prise de responsabilités jusqu'alors refusée, ou une promotion ou une augmentation de salaire. Les enfants deviennent des « autrui » significatifs. « Le divorce constitue un événement déclencheur dans les trajectoires masculines comme dans les trajectoires féminines » (p.140). Pour les femmes, c'est l'occasion « de s'affirmer dans le travail et de se construire une identité professionnelle » (p.140). Pour les hommes, les ruptures entraînent le désir, surtout chez les cadres, d'équilibrer vie privée et vie professionnelle. Lorsque les femmes ont l'initiative de la rupture, les décisions de divorcer et de changer d'emploi sont souvent prises en même temps. Avoir eu l'initiative du divorce est pour elles un facteur qui incite à la prise en charge de soi. Quant aux hommes, l'attitude adoptée est celle de s'accrocher au travail. Celui-ci apparaît comme un rempart solide pour ne pas sombrer. D'autres événements plus banals peuvent être déterminants dans la réorientation des trajectoires professionnelles, la rencontre d'un professionnel, un événement public, l'échec à un examen. Et puis il y a les proches à qui l'on confie ses difficultés au travail et son intention de changer (la famille, les parents, les collègues, les enfants). Le soutien des proches et leur adhésion permettent de mener à bien la bifurcation. Dans leur réorientation professionnelle, les hommes se plaisent à souligner l'importance de la rencontre de leur nouvelle compagne. Pour les femmes, la rencontre de type amoureux ne semble pas être un élément déterminant dans leur reconversion professionnelle. La rencontre ne provoque pas nécessairement une nouvelle orientation. Toutefois, parce qu'elle est porteuse de sens, la rencontre peut intervenir de façon décisive dans la reconversion professionnelle. C'est l'ami qui trouve l'idée d'une reconversion pouvant correspondre aux centres d'intérêt de sa compagne, mais « il est beaucoup plus fréquent que les femmes aient un rôle prépondérant dans la décision de reconversion de leur conjoint ou ami » (p.153).

Le réengagement (chap. 6) est la nouvelle voie choisie par la personne. Elle implique incertitude et complexité. Il s'agit, en effet, de réaliser un projet qui est de l'ordre du singulier, du « sur-mesure », et non du répétable. Pour cela, il faut avoir évalué ses capacités, ses compétences. Dans cette perspective, le bilan de compétences joue un rôle dynamisant dans la démarche de changement. Dans 80 % des cas, il « est considéré comme très utile pour acquérir une meilleure connaissance de soi » et dans 50,55 %, il est « une aide à la construction d'un projet de formation cohérent » (p.163). Le congé individuel de formation devient un support pour la reconversion professionnelle volontaire. Le congé parental, pour la femme a une double fonction : être auprès des enfants et se former. « tre enceinte pendant le temps de la formation apparaît davantage comme une optimisation du temps que le fait du hasard » (p.165). Pour tous, le temps de formation est considéré comme un sas entre ancienne et nouvelle insertion. Pour certains, il peut être vécu comme une expérience douloureuse, qui fait revivre la période scolaire. Pour d'autres, il apparaît comme un retour plaisant dans un univers plutôt jeune. Souvent, il est vécu comme une pause dans le rythme qu'impose la vie professionnelle. Et cela, malgré le risque qu'il recèle de ne pas réussir le stage, de ne pas décrocher le diplôme, de décevoir les autres ou d'être contraint de retourner dans son entreprise. Ce qui serait un échec. La réussite apparaît alors comme la seule issue possible.

Le réengagement permet de réaliser sa vocation première, de prendre conscience que l'emploi occupé n'est que provisoire et de découvrir un nouvel espace de vie. Peu importe alors le nouveau statut, même s'il implique la réduction du train de vie, pourvu que l'on sorte d'un univers ressenti comme enfermant. Car la nouvelle chance que constitue cette reconversion et le projet qu'elle porte conduisent à une nouvelle image soi, à une identité professionnelle en rupture avec la famille, non pas en rupture de liens affectifs, mais la revendication et l'affirmation d'un autre rôle, d'un nouveau moi.

Les déclinaisons sociales de la reconversion (chap. 7). Il y aurait une temporalité favorable à la reconversion, celle qui se situerait au mi-temps de la carrière professionnelle. L'âge est évoqué dans de nombreux entretiens. S'il n'est pas un élément déclencheur, il intervient dans la décision de la reconversion. En effet, l'âge moyen de la reconversion est de 34 ans sur l'échantillon observé, i.e. 86 personnes. « Il semble qu'il y ait un seuil d'âge au-delà duquel la réorientation de carrière n'est plus envisagée » (p.188). Le seuil critique pour se réinsérer serait la barre de 40 ans. Les reconversions chez les hommes se font davantage sous la contrainte : anticipations de restructuration d'entreprise, allergie à des produits, accidents, incapacités à exercer le métier initial. Quant aux femmes, le temps hors travail, — avec l'éternel recommencement des tâches domestiques et l'absence de temps pour soi qu'il implique — les amène à refuser un travail en entreprise trop stressant ou de plus grande précarité. Elles s'engagent alors plus facilement dans une reconversion professionnelle. On peut s'interroger sur l'effet « mise en couple ». Celui-ci peut intervenir, lors de l'insertion professionnelle initiale, pour les femmes issues des catégories socioprofessionnelles populaires. Ces femmes auraient alors tendance à s'insérer dans le premier emploi venu pour permettre au couple de s'installer. Cet effet de « mise en couple » ne serait pas présent chez les femmes issues de milieux plus favorisés et n'entraverait pas leur projet professionnel. Ceci n'empêche pas la tendance qui donne tacitement la priorité aux carrières masculines. Les carrières masculines sont considérées implicitement comme de « vraies carrières », alors que les carrières féminines correspondent en général au désir des femmes de travailler. La reconversion montre que, toutes catégories confondues, les individus se sont reconvertis pour une meilleure situation. C'est le cas notamment dans la catégorie des employés en direction de professions intermédiaires ou de cadres.

Changer de vie, changer sa vie (chap.8). La trame des récits biographiques montre un enchaînement d'événements structurants qui l'ont marquée. Une construction idéale typique présentée par l'auteure montre quatre types de reconversion (p.208) :

La reconversion passion : vivre son hobby ; revenir à d'anciennes amours ou vivre sa passion d'enfant ; se découvrir une passion.

La reconversion promotionnelle : compenser un sentiment d'échec scolaire ; apprendre et toujours apprendre.

La reconversion stabilisation d'emploi : se stabiliser professionnellement ; trouver sa place ; anticiper l'avenir.

La reconversion équilibre : recherche d'un équilibre entre sphère privée et sphère professionnelle ; « mettre la pédale douce ».

L'auteure illustre successivement « la figure de la passion », « la figure de la promotion », « la figure de la stabilisation », et « la figure de l'équilibre » par des cas concrets. Pour chacun d'eux elle reprend les phases de la vocation contrée, du désengagement, de la latence, la bifurcation et du réengagement. La figure de l'équilibre est particulièrement bien illustrée par Élise, 37 ans, qui désire privilégier sa vie de famille tout en assurant sa sécurité par son indépendance financière (p.226-231).

Dans sa conclusion (p.233-239), Catherine Négroni, sociologue et maître de conférences, souligne plusieurs points. La reconversion « est une entreprise difficile et coûteuse », car prendre la décision de quitter son emploi est une réelle prise de risque. Cette reconversion s'avère être un objet privilégié pour l'étude de l'individu comme acteur. Il se trouve, à ce moment-là, à la croisée de deux chemins : le rapport à soi et le rapport à autrui.

Le rapport à soi passe par différentes étapes qui ne sont pas toujours linéaires : la reconversion peut rester bloquée dans une étape et la démarche s'arrête. La « vocation contrée », première phase du processus de reconversion, est une justification de la démarche entreprise, son bien-fondé, face à autrui. Elle est la charpente de la reconversion et restera présente tout au long du processus. Le « désengagement » est alors amorcé. Il introduit une distance avec l'univers professionnel, une désimplification (due à l'insatisfaction), est alors reconnu dans le discours. Elle peut se traduire par un aménagement ou une réduction du temps de travail ou par l'investissement d'objets extérieurs à l'univers professionnel. La phase de « latence » cantonne l'individu dans une posture d'extériorité, de subjectivité et de réflexion. La « bifurcation » est en général marquée par un événement, parfois ordinaire, mais alors investi dans un sens privilégié. Quelle que soit la teneur de « ce qui arrive », des décisions sont prises, des changements sont engagés. On entre dans l'irréversibilité. Le « réengagement » tire sa consistance d'une mise en cohérence permanente entre les objectifs qu'on s'est donnés et les raisons qui justifient de les poursuivre. Dans cette phase, après les échecs, les remises en question et les frustrations, « les individus ont l'impression de devenir autres alors qu'ils n'ont jamais eu autant le sentiment de devenir eux-mêmes » (p.236).

Le rapport à autrui montre combien ce dernier est central dans la reconversion. La tournure que prendra cette situation est, en effet, liée en partie aux réactions de l'entourage et des amis. Si l'entourage réagit négativement au désir de changer de métier, les doutes s'installeront et l'individu tendra à réévaluer sa situation. Les questionnements initiaux réapparaissent sous forme de calculs, en termes de pertes ou de gains. Ou bien l'individu recherche un renforcement de ses doutes auprès d'autres interlocuteurs, ou bien les critiques et les mises en garde de l'entourage n'auront d'autres effets que de durcir sa position. Réussir sa reconversion sera alors un défi. Lorsque l'entourage a une attitude positive, cette attitude agit comme un activateur de la reconversion. Puisque son insatisfaction a été reconnue et comprise par d'autres, tous les événements pourront être interprétés par l'individu comme des signes et prendront sens dans un *continuum* nouveau, celui du changement. D'une part, sans le regard et l'appui des autres, la reconversion resterait une promesse vaine. D'autre part, aucun acteur ne serait capable de ce retour vers soi sans avoir trouvé la force nécessaire pour s'engager dans un processus aussi

incertain (p. 239). Dans la reconversion professionnelle volontaire, il y a l'exigence d'être soi-même, de s'assumer et d'être toujours au meilleur de sa forme. C'est le nouveau noyau de l'éthique moderne.

En annexe, l'auteure donne la liste des personnes rencontrées. On prend intérêt à la lire, car certaines reconversions sont surprenantes : une institutrice qui devient professeur de philosophie ; une responsable des caisses qui devient directrice des relations humaines, une ouvrière en imprimerie qui devient secrétaire médicale, un ingénieur qui devient créateur de spectacles de rue, un étalagiste/chef de rayon qui devient comédien...

André E. Botteman, D. Ps.

Directeur adjoint de « Carriérologie »