

Isabelle Olry-Louis
Anne-Marie Vonthron
Emilie Vayre
Isabelle Soidet

Les transitions professionnelles

Nouvelles problématiques
psychosociales

DUNOD

Maquette de couverture :
Atelier Didier Thimonier

Maquette intérieure :
www.atelier-du-livre.fr
(Caroline Joubert)

Le pictogramme qui figure ci-contre mérite une explication. Son objet est d'alerter le lecteur sur la menace que représente pour l'avenir de l'écrit, particulièrement dans le domaine de l'édition technique et universitaire, le développement massif du photocopillage. Le Code de la propriété intellectuelle du 1^{er} juillet 1992 interdit en effet expressément la photocopie à usage collectif sans autorisation des ayants droit. Or, cette pratique s'est généralisée dans les établissements	 The pictogram consists of a rectangular box. At the top, the word 'DANGER' is written in bold, capital letters. Below it is a circular icon containing a stylized book with a lightning bolt striking it. At the bottom of the box, the text 'LE PHOTOCOPIAGE TUE LE LIVRE' is written in bold, capital letters.	d'enseignement supérieur, provoquant une baisse brutale des achats de livres et de revues, au point que la possibilité même pour les auteurs de créer des œuvres nouvelles et de les faire éditer correctement est aujourd'hui menacée. Nous rappelons donc que toute reproduction, partielle ou totale, de la présente publication est interdite sans autorisation de l'auteur, de son éditeur ou du Centre français d'exploitation du droit de copie (CFC, 20, rue des Grands-Augustins, 75006 Paris).
--	---	--

© Dunod, 2017
11 rue Paul Bert - 92240 Malakoff
ISBN 978-2-10-077181-3

Le Code de la propriété intellectuelle n'autorisant, aux termes de l'article L. 122-5, 2° et 3° a), d'une part, que les « copies ou reproductions strictement réservées à l'usage privé du copiste et non destinées à une utilisation collective » et, d'autre part, que les analyses et les courtes citations dans un but d'exemple et d'illustration, « toute représentation ou reproduction intégrale ou partielle faite sans le consentement de l'auteur ou de ses ayants droit ou ayants cause est illicite » (art. L. 122-4).

Cette représentation ou reproduction, par quelque procédé que ce soit, constituerait donc une contrefaçon sanctionnée par les articles L. 335-2 et suivants du Code de la propriété intellectuelle.

Liste des auteurs

Sous la direction de:

Isabelle Olry-Louis

Professeur des universités en psychologie de l'orientation à l'Université Paris-Nanterre où elle codirige le Master « Psychologie de l'orientation, de l'évaluation et du conseil ». Menées au sein de l'équipe « Travail, Ergonomie, Orientation & Organisations » du Laboratoire Parisien de Psychologie Sociale (LAPPS-TE2O, EA 4386), ses recherches portent sur les transitions tout au long de la vie. Centrée sur les processus d'intégration professionnelle, d'analyse de l'expérience, d'anticipation de soi et de (re)construction identitaire, elle étudie leur impact en matière de représentations d'avenir et leurs incidences émotionnelles dans le cadre de dispositifs d'interactions dialogiques.

Anne-Marie Vonthon

Professeur en psychologie du travail et des organisations à l'Université Paris-Nanterre où elle dirige l'équipe de recherche « Travail, Ergonomie, Orientation & Organisations » du Laboratoire Parisien de Psychologie Sociale (LAPPS-TE2O, EA 4386). Elle est l'actuelle présidente de l'Association Internationale de Psychologie du Travail de Langue Française (AIPTLF). Ses thèmes de recherche sont centrés sur l'étude des processus psychosociaux opérant dans les transitions professionnelles et influençant leurs issues en termes de développement des personnes, de santé au travail et de qualité de vie dans les organisations. Elle mène également des recherches dans le champ de l'évaluation de l'efficacité au travail, du jugement social à l'œuvre dans ce domaine et de ses effets sur la trajectoire des travailleurs.

Emilie Vayre

Maître de conférences en psychologie du travail et des organisations à l'Université Paris-Nanterre et membre de l'équipe « Travail, Ergonomie, Orientation & Organisations » du Laboratoire Parisien de Psychologie Sociale (LAPPS-TE2O, EA 4386). Elle mène des travaux de recherche sur les usages et l'appropriation des technologies de l'information et de la communication en situations de travail ou de formation. Dans ce cadre, elle cherche à comprendre et identifier quels sont les facteurs qui peuvent affecter l'appropriation des technologies (ou des dispositifs s'appuyant sur ces technologies) mais aussi quelles sont les conséquences de leurs usages sur les conduites et la qualité de vie des travailleurs/apprenants.

Isabelle Soidet

Maître de conférences en psychologie de l'orientation à l'Université Paris Nanterre où elle codirige le master « Psychologie de l'orientation, de l'évaluation et du conseil ». Membre du Laboratoire Parisien de Psychologie Sociale (LAPPS-TE2O, EA 4386), elle développe des recherches sur la manière dont les transitions scolaires et professionnelles contribuent à la construction de l'identité, au développement de compétences ainsi qu'à la (re)définition des perspectives d'avenir. Elle s'intéresse également au rôle des interactions sociales, en situation d'orientation, de formation et de travail dans la construction du sens des expériences passées, présentes ou anticipées, et dans la transformation des représentations de soi et du monde.

Avec la collaboration de :

Anne Pignault

Maître de conférences en psychologie du travail à l'Université Paris-Nanterre, chercheur à l'Université du Luxembourg (ECCS, Institute for LifeLong Learning & Guidance, Luxembourg) et membre du Centre de Recherche sur le Travail et le Développement (INETOP-CNAM, Paris). Ses recherches portent sur la construction des parcours professionnels et l'évolution des carrières, la mobilité professionnelle et les ruptures (chômage), et le sens que les personnes perçoivent et développent à l'occasion de ces transitions.

Poyraz Sahin

Psychologue du travail et de l'orientation professionnelle et doctorant à l'Université Paris-Nanterre dans l'équipe de recherche « Travail, Ergonomie, Orientation & Organisations » du Laboratoire Parisien de Psychologie Sociale (LAPPS-TE2O, EA 4386), sous la direction d'Isabelle Olry-Louis. Ses thèmes de recherche concernent la construction identitaire et le sentiment de discrimination des adolescents et des jeunes adultes se reconnaissant dans une orientation sexuelle minoritaire.

Philippe Thorel

Docteur en psychologie du travail et des organisations chargé de cours au sein du master « Psychologie de l'orientation, de l'évaluation et du conseil » de l'Université Paris-Nanterre. Ses recherches portent principalement sur l'influence des transitions de vie dans la dynamique identitaire au travail notamment dans les situations de mobilité internationale. Coach professionnel, il accompagne les changements liés aux transitions de vie tant sur le plan personnel que professionnel. Il est actuellement vice-président de l'EMCC France (European Mentoring and Coaching Council).

Table des matières

<i>Liste des auteurs</i>	1
<i>Préface (Jonas Masdonati)</i>	9
<i>Introduction (Isabelle Olry-Louis, Anne-Marie Vonthron, Émilie Vayre et Isabelle Soidet)</i>	17

PREMIÈRE PARTIE

SOCIALISATION PROFESSIONNELLE : DIVERSITE DES PERSONNES ET DES SITUATIONS DE TRAVAIL

CHAPITRE 1 – TRANSITIONS EN CARRIÈRES « NON TRADITIONNELLES » AU REGARD DU GENRE ET PROBLÉMATIQUES ASSOCIÉES (ANNE-MARIE VONTHRON)	31
---	----

CHAPITRE 2 – LA SOCIALISATION PROFESSIONNELLE À L'ÉPREUVE DU RISQUE PERÇU DE DISCRIMINATION : LE CAS DES NOUVELLES RECRUES SE RECONNAISSANT DANS UNE ORIENTATION SEXUELLE MINORITAIRE (POYRAZ SAHIN ET ISABELLE OLRÉ-LOUIS)	55
1. La socialisation et son développement dans les milieux de travail	58
2. Diversité et discrimination au travail.....	61
3. La discrimination fondée sur l'orientation sexuelle et ses conséquences.....	64
4. Une étude de la socialisation organisationnelle des jeunes adultes LGB en lien avec la discrimination perçue	67

CHAPITRE 3 – LE PASSAGE EN TÉLÉTRAVAIL COMME SOURCE DE RESTRUCTURATION DES RELATIONS À AUTRUI ET DES ACTIVITÉS (ÉMILIE VAYRE)	87
1. Le passage en télétravail : une situation de transition professionnelle abordée dans une perspective systémique et interactionniste	90
2. Les effets du télétravail dans les domaines professionnel, familial, personnel et social.....	93
3. Déroulement de l'étude et modalités de recueil de données.....	97
4. Résultats de l'étude	99
5. Discussion des résultats.....	108

DEUXIÈME PARTIE
TRANSITIONS DE FORMATION TOUT AU LONG DE LA VIE

CHAPITRE 4 – L’ENTRÉE EN FORMATION PAR APPRENTISSAGE, UNE TRANSITION À PRÉPARER. L’EXEMPLE DES DÉBATS (ISABELLE SOIDET)	117
1. Les ruptures de contrats en alternance et leurs motifs	121
2. Préparer la transition vers l’alternance à l’aide de la mise en place de débats	122
3. Déroulement de l’étude et modalités de recueil de données	126
4. Résultats de l’étude	130
5. Pour aller plus loin	134
 CHAPITRE 5 – LA REPRISE D’ÉTUDES UNIVERSITAIRES, TRANSITION OU BIFURCATION BIOGRAPHIQUE ? (ISABELLE OLRÉ-LOUIS)	 137
1. La reprise d’études universitaires, des processus transitionnels à la bifurcation	141
2. Matériaux biographiques et perspectives temporelles	148
3. Méthode	151
4. Résultats	155
5. Discussion et conclusion	164
 CHAPITRE 6 – ENJEUX PSYCHOLOGIQUES DU MAINTIEN ET DE LA RÉUSSITE EN SITUATION DE FORMATION À DISTANCE ET EN LIGNE (ÉMILIE VAYRE)	 169
1. Engagement et dynamique capacitaire en situation de formation à distance en ligne	173
2. Processus psychosociaux en jeu dans la formation à distance et en ligne	178
3. Perspectives critiques, de recherche et pratiques	182

TROISIÈME PARTIE

TRANSITIONS LORS DES MOBILITES PROFESSIONNELLES COMPLEXES

CHAPITRE 7 – MOBILITÉ DE CARRIÈRE À L’INTERNATIONAL : LA TRANSITION PSYCHOSOCIALE DU RETOUR D’EXPATRIATION PROFESSIONNELLE (PHILIPPE THOREL ET ANNE-MARIE VONTHRON)	189
1. La transition professionnelle du retour d’expatriation	192
2. Étude menée auprès de 65 cadres repatriés dans leur organisation d’origine	198
3. Analyse de récits biographiques relatifs aux trajectoires d’expatriation-repatriation professionnelle	205
CHAPITRE 8 – OUTILLER ET ACCOMPAGNER LA MOBILITÉ PROFESSIONNELLE PAR LA PRISE EN COMPTE DU CONTEXTE DE TRAVAIL (ANNE PIGNAULT)	215
1. Mobilité(s) et transitions professionnelles.....	218
2. Activité humaine et travail en contexte	220
3. Compétences en contexte et transfert de compétences	222
4. Cas pratiques : analyser l’activité contextualisée pour favoriser la mobilité et la construction de parcours innovants et qualifiants	224
CHAPITRE 9 – RÉINTÉGRATION AU TRAVAIL DANS L’ORGANISATION APRÈS UNE LONGUE ABSENCE : UNE TRANSITION PROFESSIONNELLE MULTIFORME (ANNE-MARIE VONTHRON ET ÉMILIE VAYRE)	235
<i>Bibliographie</i>	257
<i>Résumés des chapitres</i>	289
<i>Index des notions</i>	295

Préface¹

**Les transitions professionnelles
au cœur de la psychologie
de l'orientation**

L'ouvrage « Les transitions professionnelles : Nouvelles problématiques psychosociales » répond à une nécessité de renouvellement des travaux et réflexions autour d'une thématique qui est au cœur des préoccupations des chercheurs et chercheuses et des intervenant(e)s dans le domaine de la psychologie de l'orientation, mais aussi de la psychologie du travail et des organisations, de la sociologie des parcours de vie et de l'éducation tout au long de la vie. Si, dans ces champs, la question des transitions professionnelles est abordée régulièrement et assidûment depuis au moins 20 ans, elle mérite en effet aujourd'hui une actualisation, du fait de la multiplication progressive des configurations des parcours professionnels marqués par l'émergence de nouvelles formes de « passages ».

1. Les transitions professionnelles : émergence et essor d'un concept

Depuis ses origines et jusqu'aux années quatre-vingt-dix environ, la psychologie de l'orientation, tout particulièrement dans son courant développemental, a considéré les transitions comme des passages entre deux étapes de la vie professionnelle. Plutôt courtes et prévisibles, les transitions scandaient ainsi le rythme des carrières (Super, Savickas et Super, 1996). À partir des années quatre-vingt-dix, devant le nombre grandissant d'écueils rencontrés par les jeunes en cours d'insertion professionnelle, l'attention s'est concentrée sur une transition spécifique : celle entre le monde scolaire et le monde du travail (p. ex. Lent et Worthington, 1999). Les recherches se sont alors intéressées aux défis rattachés à ce passage entre deux mondes très distincts, parfois même en tension, ainsi qu'aux manières d'accompagner les parcours d'insertion et la socialisation professionnelle de publics en situation de difficulté (Castrà, 2003). À cette époque déjà, on commençait à se douter qu'une insertion complexe dans le marché du travail serait le présage de parcours professionnels mouvementés. C'est ce qui peut expliquer l'essor de la notion de transition, progressivement devenue centrale parmi les « mots-clés » de la psychologie de l'orientation (Guichard et Huteau, 2007).

Aujourd'hui... nous y sommes : la fréquence des changements tout au long du parcours professionnel – voire en deçà et au-delà de la vie au travail – s'est bel et bien accentuée et les formes de ces changements se multiplient (Fouad et Bynner, 2008). Par exemple, l'insertion professionnelle ne concerne plus seulement les personnes en début de parcours, mais aussi des adultes qui tentent de (re)trouver une place dans le marché du travail, à des moments de leur vie qui soulèvent des enjeux distincts. De plus, à la « primo insertion » s'ajoute ce qu'on pourrait maladroitement qualifier d'« ultimo » insertion, soit le passage vers la retraite, lui-même moins ponctuel et moins prévisible (Froidevaux, 2016). Par ailleurs, le mouvement école-travail s'accompagne souvent de son inverse, soit un retour aux études, comme le montre l'importance croissante des processus de reconversion professionnelle (Carless et Arnup, 2011). Enfin, les changements de carrière couvrent des situations hétérogènes suivant leur caractère plus ou moins choisi et le degré d'emprise de l'individu sur son parcours (Perez-Roux et Balleux, 2014). Les transitions professionnelles peuvent alors incarner tout autant une crise identitaire du mitan de la vie (Barclay, Stoltz et Chung, 2011), les moments clés d'une carrière « protéenne » (Sullivan et Baruch, 2009), une tentative de composer avec les aléas du marché du travail (Berton, 2013) ou des processus de précarisation professionnelle et sociale (Fournier, Zimmermann et Gauthier, 2011). De ce fait, les transitions professionnelles constituent aujourd'hui un terreau de recherche extrêmement fertile. Idéalement, ces recherches devraient répondre à l'urgence de mieux comprendre les ressorts des transitions, afin de cibler les accompagnements les plus propices à faire de ces moments de déséquilibre des moments de développement et d'espoir (Anderson, Goodman et Schlossberg, 2012).

2. L'approche psychosociale : une lecture dynamique des « interstices transitionnels »

Reste à déterminer la manière de s'y prendre afin de saisir dans toute sa complexité un phénomène si hétérogène. Spontanément, on pourrait céder à la tentation de proposer une lecture polarisée des transitions, opposant les transitions « précarisantes » (p. ex. licenciements,

déclasserments, insertions chaotiques) aux transitions « stabilisantes » (p. ex. mobilités ascendantes, insertions et intégrations réussies). On risquerait alors de proposer une lecture figée d'un phénomène qui est loin de l'être. Aussi, s'intéresser aux transitions, et d'autant plus par le prisme psychosocial, signifie rejeter le statique afin de comprendre le mouvement et décortiquer les marges de manœuvre individuelles ou collectives dans des contextes plus ou moins contraignants (Dupuy et Le Blanc, 2001). Au fond, cette posture rappelle également que la vie n'est que rarement linéarité et qu'il existe des moments charnières qui, indépendamment de leur durée effective et de leur prévisibilité, comportent une charge symbolique et supposent des remaniements identitaires (Baubion Broye, 1998). L'attention est donc portée sur ces moments clés, sur les interstices entre deux mondes ou entre des phases de vie, sur la manière dont l'avant et l'après s'articulent : quel est leur degré d'harmonie ? Qu'est-ce qui fait de certaines transitions des occasions de (re)prise de contrôle sur sa vie ? Quels sont, au contraire, les risques de perte de maîtrise ? Dans quelle mesure, comment et sous quelles conditions l'individu peut-il agir, devant ces opportunités et contraintes ? L'intérêt de l'étude des transitions professionnelles est justement de comprendre ce qui se passe dans ces interstices, à la fois héritages de l'avant et annonceurs de l'après. Car ces moments peuvent canaliser et marquer durablement les processus de développement professionnel et personnel.

L'intérêt d'une lecture psychosociale et dynamique des « interstices transitionnels » se manifeste, par exemple, lorsqu'on s'attelle à la compréhension des articulations entre forces individuelles et contextuelles dans les processus de transition. Tout comme les réflexions les plus récentes sur les transitions professionnelles (p. ex. Boutinet, 2014), les textes réunis dans le présent ouvrage montrent qu'individus et contextes sont loin de constituer deux entités figées. Au contraire, toute situation de transition semble comporter une certaine marge de manœuvre individuelle, marge dont le périmètre varie certes en fonction du contexte dans lequel elle a lieu. D'où l'intérêt des travaux visant à saisir comment une personne peut exploiter cette marge, par des actions individuelles ou collectives augmentant son pouvoir d'agir (Le Bossé, 2002). Cette articulation individus-contextes est d'ailleurs d'autant plus complexe et mouvante qu'elle passe par le filtre de la subjectivité : ce qui est qualifié de précarisant ne l'est pas toujours pour la personne qui le vit, alors même qu'une transition professionnelle apparemment réussie n'est pas forcément perçue en tant