Valorisation des acquis de l'expérience doctorale : proposition d'une démarche réflexive

Career counselling and PHD transferable skills training

Marcelline Bangali

Édition électronique

URL : <https://journals.openedition.org/osp/3124>

DOI : 10.4000/osp.3124

ISSN : 2104-3795

Éditeur

Institut national d'étude du travail et d'orientation professionnelle (INETOP)

Édition imprimée

Date de publication : 10 juin 2011

ISSN : 0249-6739

Référence électronique

Marcelline Bangali, « Valorisation des acquis de l'expérience doctorale : proposition d'une démarche réflexive », *L'orientation scolaire et professionnelle* [En ligne], 40/2 | 2011, mis en ligne le 01 juin 2014, consulté le 21 septembre 2021. URL : <http://journals.openedition.org/osp/3124> ; DOI : <https://doi.org/10.4000/osp.3124>

Ce document a été généré automatiquement le 21 septembre 2021.

© Tous droits réservés

Valorisation des acquis de l'expérience doctorale : proposition d'une démarche réflexive

Career counselling and PHD transferable skills training

Marcelline Bangali

Introduction

- 1 Les analyses du marché de l'emploi des docteurs tendent à opposer le secteur public¹ et le secteur privé². Les données publiées par le Centre d'Études et de Recherches sur les Qualifications (CEREQ)³ montrent que le passage du monde de l'université à celui du travail dans le secteur privé, notamment en entreprise privée, ne se fait pas sans difficulté. Concernant l'insertion professionnelle des docteurs, ces deux univers apparaissent, par certains aspects, quasi-étrangers l'un à l'autre. En effet, le système de la recherche académique par lequel ces jeunes sont formés, semble les inciter à la spécialisation et entretenir en eux la conviction que la recherche et l'enseignement supérieur publics sont les seules voies pertinentes. Aussi, ils souhaitent pour la plupart demeurer dans ce secteur (73%). Or, comme le montre les données du CEREQ (Giret & Calmand, 2009), les débouchés dans la recherche publique sont en forte baisse depuis 1997. Le pourcentage de docteurs occupant une fonction dans ce secteur est passé de 51% en 1997 à 41% en 2007.
- 2 Ces constats laissent comprendre que les vœux d'une large majorité de ces docteurs risquent de ne jamais se réaliser. Ainsi, un grand nombre de jeunes docteurs, pour lesquels la recherche académique ou publique constituait l'aboutissement logique de leur doctorat, se trouve désormais contraints par la conjoncture à une réorientation vers le secteur privé. Certains sont dans une situation de reconversion dans la mesure où ils doivent entreprendre un travail de restructuration de leurs anticipations de soi. Autrement dit, ils doivent arriver à transformer leurs représentations de la position sociale future dans laquelle ils s'imaginaient et qu'ils souhaitaient explicitement ou

implicitement. Ces jeunes se trouvent alors confrontés à des questions d'orientation majeures: que pourrais-je faire de ma thèse en dehors de la recherche publique? Quelle est ma place dans le monde socioéconomique extra-académique?

- 3 Cette reconversion «forcée» et non préparée constitue une transition psychosociale majeure (Murray Parkes, 1971). Le problème auquel ces jeunes sont confrontés apparaît en effet bien plus complexe que celui d'un simple transfert de leurs compétences même si cet aspect n'est pas négligeable. Il s'agit pour eux, de formaliser toutes les compétences acquises pendant leurs travaux de recherche et d'en examiner les enjeux socioéconomiques en termes d'activités professionnelles. Pour effectuer un tel examen, ils doivent se livrer à une redéfinition en profondeur de certains aspects de leurs perspectives de vie. Ceci implique généralement un travail de renoncement relatif aux attentes professionnelles qui, pour la majorité d'entre eux, constituaient un point d'ancrage majeur de leur identité.
- 4 Face à une telle situation, il s'avère indispensable de concevoir des activités de conseil en orientation professionnelle pouvant jouer un rôle important dans la dynamique des processus de restructuration qu'exige une reconversion réussie vers le secteur privé. La méthodologie développée dans cet article s'inscrit dans cette perspective. L'investigation des processus de transformations identitaires constitue l'enjeu majeur du dispositif de conseil qui y est présenté. L'objectif est d'aider le jeune docteur à repenser son propre mode de fonctionnement afin d'augmenter son «pouvoir d'agir» sur soi et sur son environnement.

Cadre de référence théorique

- 5 La méthodologie sous-jacente à la conception de ce dispositif de conseil repose sur une démarche qui met en œuvre un entrecroisement interdisciplinaire guidé par les implications méthodologiques du modèle des formes identitaires subjectives (FIS) et l'épistémologie constructiviste auquel ce modèle se réfère. La dimension constructionniste qui émerge de cette approche théorique fondée sur la construction de soi, est également prise en compte.
- 6 Dans le modèle des formes identitaires subjectives (FIS), Guichard (2004) propose une analyse de l'identité comme un ensemble articulé et dynamique de formes identitaires subjectives. Certaines formes de ce système représentent les anticipations de soi qui peuvent jouer un rôle majeur dans le sens que l'individu donne à son existence à un moment donné. Deux formes de réflexivité en tension sont au principe du développement de ces anticipations: l'une (la réflexivité duelle) vise une stabilisation de soi dans un modèle désiré, alors que l'autre (la réflexivité trinitaire) pousse à une mise en perspective des expériences passées et présentes. Ce sont ces formes de réflexivité que l'intervention de conseil développée dans cet article vise à développer.
- 7 La première comporte un double aspect: l'identification de soi à une personne, un idéal, considéré comme un modèle ou le rejet des modèles qui sont à l'opposé de ce que l'on souhaiterait être, ceci en vue d'une stabilisation de soi. Tout le modèle des FIS semble déterminé par cette perspective future qui renvoie aux anticipations de soi notamment dans l'exercice d'une profession donnée. Ce premier type de réflexivité est qualifié par Guichard (2004) de «réflexivité duelle».
- 8 La deuxième forme de réflexivité est un dialogue avec soi-même ou avec autrui (Je-Tu-Il/Elle) qui pousse à une mise en perspective de soi. Elle implique une prise de distance

par rapport au passé, au présent et aux anticipations. Cette forme de réflexivité introduit l'individu dans un processus d'interprétation continu (Peirce). Guichard (2004) la considère comme une «réflexivité trinitaire».

- 9 Dans ce cadre conceptuel, l'analyse des processus de transformations identitaires en œuvre dans une pratique de conseil, en l'occurrence celle de l'accompagnement des jeunes docteurs en reconversion, implique une prise en considération de l'engagement du jeune docteur dans une certaine réflexivité. Il s'agit de l'amener à examiner à partir de différents points de vue, du «Je», du «Tu», du «Il», les raisonnements, les images et les affects qui sous-tendent les formes personnelles ou professionnelles dans lesquelles il s'identifie. Ce processus implique le développement d'une certaine réflexivité sur soi, son expérience vécue passée, présente et anticipée. Il s'agit d'une certaine capacité d'analyse et de recul critique vis-à-vis de soi-même et de l'ensemble de ses expériences (Malrieu, 2003) dans une dynamique de mise en perspectives futures. C'est grâce au développement de cette réflexivité dans la relation de conseil que le jeune docteur prendra conscience qu'il existe d'autres manières d'interpréter son expérience doctorale, d'autres perspectives futures. Il peut ainsi s'émanciper des limites et des évidences qu'il s'impose consciemment ou inconsciemment.

Mise en œuvre du dispositif

- 10 Le dispositif d'accompagnement développé pour aider le jeune docteur dans ce travail d'analyse commence par une investigation de l'ensemble de son «système des formes identitaires». Il s'articule autour de trois entretiens et d'un nombre important d'exercices à réaliser entre chaque entretien:
 - l'objectif du premier entretien est d'aider le jeune docteur à identifier ses Formes Identitaires Subjectives Professionnelles Anticipées (FISPA);
 - le deuxième entretien vise à développer sa capacité de mise en perspective de ses anticipations par l'activation de processus réflexifs;
 - le troisième entretien est essentiellement consacré à une auto-analyse effectuée par le jeune docteur lui-même sur les effets de l'accompagnement.

Premier entretien: identification et construction des formes d'anticipation professionnelle de soi

- 11 Cet entretien porte sur l'investigation des différents modes de rapports à l'origine de la mise en forme des anticipations professionnelles. L'activité de repérage proposée ici concerne deux facteurs déterminants dans la mise en perspective professionnelle de soi chez les jeunes docteurs. Le premier de ces facteurs concerne l'ancrage académique des anticipations. Le second facteur se rapporte aux transformations de ces anticipations à l'occasion des activités de conseil en orientation professionnelle.
- 12 La mise en œuvre de cette démarche repose sur deux dimensions croisées: les anticipations professionnelles de soi en lien avec certains modes de rapports qui se manifestent par la perception de soi par soi-même ou du point de vue d'autrui, dans un environnement donné. Il s'agit d'amener le jeune docteur à analyser la manière dont il a construit ses anticipations dans le passé (avant et pendant le doctorat) et comment il les met en perspective en fonction des possibilités de construction de soi que le présent

(sa situation actuelle en tant que jeune docteur au chômage, les attributs de l'environnement socioéconomique, etc.) lui offre.

13 Les différents modes de rapports sous-jacents à ces anticipations correspondent:

- aux modes de rapports à soi: il s'agit de la manière dont le jeune docteur se représente et donne sens à ses conduites, notamment de la conscience qu'il a de ses compétences et de sa capacité à les valoriser;
- aux modes de rapports à «l'objet thèse»: ce point est à situer dans le cadre général des modes de rapports aux «objets». Il s'agit des rapports au savoir, la représentation des différentes expériences notamment celle du doctorat;
- aux modes de rapports à «autrui»: ces modes de rapports concernent la manière dont le jeune docteur s'applique les attributs du groupe des docteurs, le sens qu'il donne aux attributs qui caractérisent ce groupe par rapport à ses anticipations professionnelles. Ce point fait référence également aux éléments relationnels qui ont eu un impact sur la structuration ou la déconstruction de ses anticipations professionnelles;

Tableau 1

Les grandes dimensions de l'analyse des Formes Identitaires Subjectives Professionnelles Anticipées (FISPA)

Anticipations professionnelles		Modes de rapports			
		À soi	À « l'objet thèse »	À « autrui » (directeur de thèse, équipe ...)	Au « contexte »
Passées	Avant la thèse : Le choix de faire une thèse a-t-il été motivé par un projet précis ?	Les compétences personnelles ayant déterminé l'orientation académique de la thèse	La perception qu'il avait de la thèse	L'impact de ces rapports sur le choix de la thèse	Les facteurs ayant déterminés le choix du laboratoire, le niveau d'information qu'il avait de cet environnement
	Pendant la thèse s'imaginait-il exercer une profession particulière ?	Les apports de l'expérience de la thèse, les compétences acquises qui lui permettraient d'exercer ou d'accéder à la profession dans laquelle il s'est anticipé	Son vécu de l'expérience de la thèse : les éléments déterminant de la prise de conscience de ce qu'est la thèse et leur impact sur les anticipations	Les éléments relationnels qui ont eu un impact sur la structuration ou déconstruction de ses anticipations	Les éléments de l'environnement qui ont renforcés ou affaiblis ses anticipations

Actuelles	Y a-t-il une persistance des anticipations du passé ?	Absence de prise de conscience de la transférabilité des compétences	Lecture de l'expérience de la thèse encore ancrée dans l'académique	Impact des éléments relationnels sur cette persistance	Niveau d'information encore limité à l'environnement académique et public
	Peut-on percevoir l'émergence de nouvelles anticipations ?	Capacité de valorisation et de transfert des compétences acquises pendant la thèse	Nouvelle lecture de l'expérience de la thèse	Impact des éléments relationnels sur cette évolution	Niveau d'information sur l'environnement professionnel du secteur socioéconomique

Table 1

Sizes of expected subjective identity form

- aux modes de rapports aux «contextes»: cet aspect se définit par la manière dont l'organisation du contexte académique et plus précisément de l'univers doctoral a fourni au jeune docteur des repères, des «cadres sociaux» qui ont déterminés ses anticipations de soi dans l'exercice d'une profession donnée. Ces modes de rapports renvoient également au niveau d'information sur les réalités professionnelles et socioéconomiques.

Déroulement

- 14 Cette première phase se déroule en trois étapes: une étape préparatoire, une étape d'analyse de la situation et une étape d'investigation personnelle et de restructuration.
- 15 Étape 1 – Préparation de l'entretien
- 16 Le jeune docteur est invité à rédiger un CV (sans consigne particulière) qu'il apportera le jour de l'entretien.
- 17 Étape 2 – Entretien semi-directif et analyse du CV
- 18 a) L'entretien semi-directif
- 19 Cet entretien semi-directif est construit autour de quatre grandes dimensions en référence au plan d'analyse défini ci-dessus (voir tableau 1). Ces dimensions sont observées à partir de la manière dont les anticipations professionnelles du jeune docteur, en reconversion, se structurent dans le temps: avant la thèse, pendant la thèse et après la thèse. En lien avec chacune de ces anticipations de soi à un moment donné (avant, pendant et après la thèse), sont analysés un certain nombre de facteurs sous-jacents aux quatre dimensions qui définissent les différents modes de rapports.
- 20 La conduite de l'entretien commence par une exploration de la Forme Identitaire Subjective (FIS) «doctorant – jeune docteur». L'investigation de cette forme identitaire a pour objectif d'aider le jeune docteur à prendre conscience des points d'ancrage de ses anticipations professionnelles de soi. Il est également amené à explorer, mais dans une moindre mesure, ses autres domaines de vie: personnels, activités extra-professionnelles, loisirs, etc.
- 21 Cet entretien est guidé par des questions ouvertes. Le conseiller commence par une question générale en invitant le jeune docteur à parler de lui et de ses anticipations

quand il préparait son doctorat. Il l'amène ensuite à s'exprimer sur ses anticipations actuelles en tant que jeune docteur.

22 **Encadré 1 – Guide d'entretien sur le repérage des anticipations professionnelles**

23 *FIS Doctorant*

24 Consigne: Pourriez-vous me parler de vous quand vous prépariez votre thèse et de vos anticipations d'alors?

25 Questions:

26 1) Comment en êtes-vous arrivé à choisir de faire cette thèse? Et de la faire sur ce sujet?

27 2) Qu'est-ce qui a été déterminant pour vous dans cet engagement? Comment vous décririez-vous en tant que doctorant?

28 3) Parmi toutes les activités nécessaires pour faire une thèse (exemples: lire des articles scientifiques, parler avec son directeur, monter une expérimentation, prendre des notes, faire des calculs, rédiger une problématique, faire le compte rendu d'une recherche, etc.)

29 – Lesquelles vous intéressaient particulièrement? Lesquelles vous pesaient?

30 – Dans lesquelles vous sentiez-vous particulièrement bon ou moyen ou pas très bon?

31 – Lesquelles vous intéressaient particulièrement? Ou moins? Ou vraiment pas?

32 4) Comment s'est passée votre thèse?

33 – Étiez-vous seul? Étiez-vous dans un labo?

34 – Pendant les années de thèse, comment vous sentiez-vous dans votre laboratoire ou sur votre terrain de recherche?

35 – Qu'avez-vous découvert de ce contexte de travail qui vous a surpris ou conforté ou déconcerté par rapport à l'idée d'exercer plus tard une profession dans un contexte similaire?

36 – Vous est-il arrivé de vous imaginer travailler dans un contexte différent? Lequel? Qu'est-ce qui vous a poussé à envisager cette alternative?

37 5) Aviez-vous des contacts avec certaines personnes qui comptaient pour vous? Pourquoi comptaient-elles pour vous? Comment avez-vous travaillé avec elles?

38 6) Avez-vous coordonné un certain groupe de travail?

39 7) Pouvez-vous dire que vous aviez alors en tête l'image de quelqu'un qui était un peu un modèle pour vous? (personne, personnage réel, virtuel...)

40 8) Et vos relations avec votre directeur de thèse?

41 – Comment se sont passées vos relations avec votre directeur de thèse?

42 – Cette relation a-t-elle eu un impact sur votre représentation de votre avenir professionnel? Dans quel sens?

43 – Qu'en était-il avec les autres membres de l'équipe?

44 9) Quand vous faisiez votre thèse, qu'est-ce que vous imaginiez concernant votre futur?

45 – Est-ce que vous vous imaginiez dans une certaine profession future?

46 10) Diriez-vous que ces anticipations ont évolué pendant que vous prépariez votre thèse?

47 – Dans quel sens? Plus précis? Plus incertain?

48 – Quels furent ces changements?

49 11) Quand vous faisiez votre thèse y avait-il d'autres activités (loisirs, associatives etc.) qui étaient importantes pour vous? Pourquoi? Que diriez-vous de vous dans chacun de ces domaines?

50 *FISPA jeune chercheur*

51 Consigne:

52 Maintenant que vous êtes jeune chercheur diplômé, quelle profession idéale vous imaginez-vous exercer?

53 Questions:

54 1) Quand vous pensez à cette profession anticipée, qu'est-ce que vous vous voyez faire concrètement?

55 2) Y a-t-il des choses que vous avez envie de faire tout particulièrement? D'autres qui ne vous attirent que modérément? Ou encore d'autres qui ne vous plaisent pas du tout?

56 3) Y a-t-il des activités de cette profession pour lesquelles vous vous sentez particulièrement bon, doué, etc. Et d'autres pour lesquelles vous ne vous sentez pas très bon ou pas bon du tout?

57 4) En exerçant cette profession, vous travaillerez, selon toute vraisemblance, avec d'autres personnes.

58 – Avec qui vous imaginez-vous travailler?

59 – Imaginez-vous, par exemple, certains collègues? Des responsables? Des partenaires externes? Etc.

60 5) Qu'est-ce que vous vous voyez faire avec ces personnes?

61 6) Imaginez-vous qu'elle vous donne certaines tâches?

62 – Au contraire, vous voyez-vous leur demander d'effectuer certaines activités?

63 – Comment vous considèrent-elles? Comment les considérez-vous?

64 7) Qu'est-ce qui, dans cette profession imaginée, correspond particulièrement à vos attentes?

65 8) Après ces années de dur labeur pour l'obtention du doctorat, comment pouvez-vous décrire votre thèse aujourd'hui et pourquoi l'avez-vous réalisée?

66 – En quoi cela vous différencie-t-il des autres candidats qui envisageraient les mêmes fonctions que vous?

67 **Box 1. Interview guide on identifying career expectations**

68 b) L'analyse du CV

69 Outil de communication sur les compétences et l'objectif professionnel, le CV est le reflet de la perception qu'a le jeune docteur de ses compétences et sa capacité de réflexion sur leur transférabilité. L'analyse que nous proposons porte sur la manière dont le jeune docteur formalise ces anticipations professionnelles dans son CV. Cette analyse porte également sur la cohérence du CV par rapport à l'objectif ciblé.

70 Cette étape intervient après l'entretien semi-directif sur les anticipations professionnelles. Le conseiller propose au jeune docteur une lecture commune de son CV suivant la grille d'analyse définie dans l'encadré 2. Ce travail d'analyse complète et formalise les réflexions suscitées par l'entretien semi-directif. L'objectif est d'aider le jeune docteur à prendre conscience des éléments significatifs de son parcours et à leur donner un sens nouveau en identifiant un fil conducteur, en définissant un objectif professionnel ciblé et en professionnalisant son expérience doctorale.

71 **Encadré 2 – Grille d'analyse du CV**

72 *Identification du fil conducteur du parcours:*

- 73 – Repérer dans le CV la présence ou l'absence d'un fil conducteur dans le parcours du jeune docteur.
- 74 *Capacité de définition d'un objectif professionnel ciblé*: il s'agit ici de rechercher dans le CV les anticipations professionnelles du jeune docteur, la fonction qu'il souhaiterait exercer et le secteur d'activité visé.
- 75 *Capacité d'identification des compétences professionnelles* acquises pendant la thèse et leur transférabilité dans le secteur socioéconomique:
- 76 – Compétences scientifiques: domaines d'expertise scientifique.
- 77 – Compétences techniques: techniques et savoir-faire spécifiques, instrumentaux, méthodes, procédés originaux maîtrisés et qui permettent de le distinguer des autres candidats.
- 78 – Compétences managériales et personnelles: gestion de projet, organisation, encadrement.
- 79 • Domaines d'application des recherches: les applications directes ou potentielles des recherches menées dans le cadre de la thèse.
- 80 • Les enjeux techniques, économiques ou sociétaux des recherches: Impact, finalités techniques, économiques ou sociétales des recherches, l'intérêt de la thèse et son apport à la société.

81 **Box 2. CV analysis guide**

82 Étape 3 – Travail d'écriture, de réflexion personnelle, d'investigation et de préparation du prochain entretien

83 À la fin de ce premier entretien, le jeune docteur est invité à rédiger un document de synthèse sur son parcours, à en identifier le fil conducteur. C'est l'occasion pour lui de faire le point sur ses compétences et de préciser son objectif professionnel actuel par un travail de prospection du marché de l'emploi et de ciblage de son offre de candidature. Pour le guider dans ce travail, il lui est proposé un certain nombre d'exercices.

84 Exercice 1: identifier le fil conducteur de son parcours

85 Il s'agit de repérer les événements scolaires, académiques, professionnels, extra-professionnels, personnels, marquants de son parcours. L'objectif est d'extraire de cet inventaire les points forts sur lesquels il peut s'appuyer pour l'élaboration de sa stratégie d'insertion professionnelle.

86 Pour l'aider à effectuer cette analyse de manière rigoureuse et complète, une série de trois exercices à faire dans l'ordre lui est proposée. Le premier exercice consiste à identifier de manière chronologique les différentes étapes de son parcours. Le deuxième exercice vise à sélectionner dans les données du premier exercice, les étapes les plus significatives du parcours et à en faire une analyse détaillée. Le troisième exercice consiste à rédiger un document de synthèse d'une page en partant des données produites dans les deux exercices précédents. Cette synthèse doit mettre en évidence le fil conducteur du parcours, les valeurs (ce qui est important pour lui), les motivations et les intérêts (ce qu'il aime faire et les raisons qui le poussent à le faire), les attentes (l'environnement et les conditions dans lesquels il aime ou aimerait exercer sa profession). L'identification de ce fil conducteur doit permettre au docteur de construire son objectif professionnel.

87 Exercice 2: faire l'inventaire de ses domaines de compétences

- 88 Cet exercice consiste à analyser les domaines d'expertise scientifiques et techniques et à décrire chaque expérience comme un projet: objectifs de la mission, moyens mis en œuvre, collaborations et rôle de chacun, difficultés rencontrées et résolues, stratégies développées pour résoudre les problèmes rencontrés, durée, planification, déroulement, résultats obtenus et intérêt pour les partenaires, éventuellement le caractère innovant, les applications, les impacts, etc.
- 89 Exercice 3: cibler son marché
- 90 Cet exercice consiste à se confronter aux réalités du marché de l'emploi dans le secteur privé. Il s'agit d'un travail de prospection qui devrait permettre au jeune docteur de repérer les secteurs d'activité susceptibles de l'intéresser. Pour ce faire, il lui est proposé un travail d'investigation sur les besoins des entreprises et organismes privés à partir de l'analyse des offres d'emploi, de l'utilisation des bases de brevets et des appels d'offres de marchés publics, etc.
- 91 Exercice 4: le jeune docteur est invité à repérer pour le deuxième entretien une offre d'emploi susceptible de l'intéresser.

Deuxième entretien

- 92 Ce deuxième entretien a pour objectif de développer les processus de réflexivité dialogique. Cette situation d'entretien amène le jeune docteur à réinterpréter ses expériences passées et à développer ainsi de nouveaux modes de rapports à soi et à son environnement. L'objectif est de l'aider à s'auto-examiner à partir de différents points de vue: du «Je», du «Tu», du «Il».

Déroulement

Présentation de la démarche

- 93 La méthodologie développée dans cette seconde phase de l'accompagnement repose sur les principes de «l'instruction au sosie». C'est une méthode d'analyse de l'activité mise au point par Ivar Oddone en 1970 dans les usines FIAT. Comme l'intitulé l'indique, le principe de cet exercice consiste, pour un individu, à donner des instructions à une tierce personne qui est sensée être son sosie et qui devrait se substituer à lui pour exercer une activité donnée sans que personne ne s'en aperçoive.
- 94 Cette technique a été revue et adaptée aux méthodologies de recherche en clinique de l'activité. Les principes de cette démarche reposent sur une méthode dite «indirecte»: «les exercices d'instruction à un sosie visent [...] une transformation indirecte du travail des sujets grâce à un déplacement de leurs activités dans un nouveau contexte» (Clot, 2001, p.261).
- 95 Cette méthode nous semble particulièrement intéressante pour différentes raisons. Présentée par Clot (2001) comme un «contact social artificiel avec soi-même», c'est une technique qui permet à l'individu de prendre du recul par rapport à son vécu et de l'analyser grâce à la verbalisation. Par ailleurs, c'est une méthode qui met en œuvre l'expertise de l'individu dans le processus de construction de soi. La méthode de l'instruction au sosie, nous semble-t-il, favorise l'auto-attention. Elle met en œuvre une démarche qui «permet au sujet d'être lui-même en position d'observateur (ou d'analyste) de sa conduite, sur le plan descriptif» (Lemoine, 2007, p.13).

- 96 Si l'instruction au sosie en tant que «méthode indirecte» est un outil pertinent pour saisir l'expérience vécue comme le montre la clinique de l'activité (Clot, 2001), elle nous semble tout aussi indiquée pour appréhender les processus en œuvre dans toute situation où l'individu est amené à reconstruire son expérience, ses anticipations dans une nouvelle perspective. Adaptée au déroulement d'une pratique de conseil en orientation professionnelle, cette méthode peut être considérée non seulement comme un outil d'observation mais aussi, comme un «moteur» de remaniement des anticipations de soi et de développement de nouvelles formes identitaires. Dans une telle perspective, l'objectif du conseil en orientation serait de transformer les formes cristallisées en processus sémiotique continu. Ainsi, grâce à cet exercice, on permet à l'individu de se donner le pouvoir de remanier ces formes identitaires indéfiniment.
- 97 Dans le cadre du dispositif analysé dans cet article, la technique de l'instruction au sosie est mise en œuvre à travers un exercice de présentation de soi à l'occasion d'un entretien d'embauche dans le secteur privé. L'exercice consiste, pour le jeune docteur, à donner des instructions au conseiller, sensé être son sosie, pour permettre à ce dernier de se substituer à lui en valorisant de la manière la plus explicite et la plus convaincante possible, ses compétences, l'intérêt et les enjeux socioéconomiques de sa thèse, etc.
- 98 Le jeune docteur est ainsi amené à une mise en perspective de soi et de son expérience doctorale dans un contexte nouveau dans lequel il ne s'est peut-être jamais imaginé. L'intérêt de l'exercice se situe dans le fait qu'il provoque chez ce dernier, une certaine capacité d'analyse et de recul critique vis-à-vis de soi, de sa thèse et de sa représentation de soi dans un environnement socioéconomique donné.

Préparation de l'entretien

- 99 Il est demandé au jeune docteur de choisir une offre d'emploi qui correspond le mieux à ses aspirations professionnelles dans le secteur privé.

Déroulement de l'entretien

- 100 Cet entretien, qui doit être enregistré par le jeune docteur, est introduit par la consigne suivante:
- «Supposons que tu es retenu pour un entretien d'embauche à ce poste (en référence à l'offre d'emploi sélectionnée). Je suis ton sosie, je dois me présenter à ce rendez-vous à ta place. Tu vas donc me donner dans le détail, toutes les instructions possibles pour que les recruteurs ne s'aperçoivent pas de la substitution».
- 101 L'entretien se poursuit sur la manière de se présenter, de se décrire et de se valoriser, d'argumenter l'intérêt des recherches entreprises dans le cadre de sa thèse pour les besoins du monde socioéconomique. Il s'agit de «vendre» au recruteur du secteur privé tous les atouts de «moi docteur en... je suis le candidat idéal pour votre entreprise ou organisme...», etc.
- 102 Encadré 3 – Guide d'entretien pour la mise en œuvre de l'exercice de présentation de soi par l'instruction au sosie
- 103 Consigne:
- 104 «Supposons que tu es retenu pour un entretien d'embauche à ce poste. Je suis ton sosie, je dois me présenter à ce rendez-vous à ta place. Tu vas donc me donner dans les

détails, toutes les instructions possibles pour que les recruteurs ne s'aperçoivent pas de la substitution».

105 *Modes de rapports à soi:*

- 106 – Comment dois-je m'habiller?
- 107 – Que dois-je dire si le recruteur me demande de me présenter?
- 108 – «Un mot pour vous décrire»! Que dois-je répondre à cette injonction?
- 109 – Quelle doit-être mon attitude face aux questions pièges suivantes:
- 110 • Quelles sont vos 3 grandes qualités?
- 111 • Quel est votre grand défaut?

112 *Modes de rapports à «l'objet thèse»:*

- 113 – Que dois-je dire s'il me demande qu'est-ce qu'une thèse et pourquoi en ai-je fait une?
- 114 – Comment puis-je expliquer ma thèse en 5 minutes (contenu, objectifs)?
- 115 – Comment puis-je présenter en 2 minutes l'intérêt de ma thèse (ses enjeux et en quoi est-elle intéressante)?
- 116 – Qu'est-ce que j'apporte de plus (à l'entreprise) en tant que docteur par rapport aux autres diplômés (master 2, ingénieur...)?

117 *Modes de rapports à autrui:*

- 118 – Comment puis-je démontrer que j'ai un bon esprit d'équipe?
- 119 – Que dire s'il me demande si j'ai déjà été impliqué dans une situation conflictuelle (le rôle que j'ai joué dans la gestion de ce conflit)?
- 120 – Que puis-je dire au sujet de mes expériences internationales ou de mes rencontres avec des personnes d'autres nationalités?

121 *Modes de rapports à son environnement:*

- 122 – Comment dois-je préparer cet entretien d'embauche?
- 123 – Que dois-je répondre à cette question: «Y a-t-il un travail que vous aimeriez ne jamais faire»?
- 124 – Si le recruteur me demande combien de métiers suis-je capable de décrire de façon détaillée, que puis-je lui répondre?
- 125 – Quelle doit-être mon attitude face aux questions pièges suivantes:
- 126 • L'argent est-il important pour vous?
- 127 • Êtes-vous prêt à travailler dur?
- 128 • Comment vous imaginez-vous dans 5 ans?
- 129 – Que dois-je dire par rapport à mes loisirs? (Comment dois-je le dire?)

130 Box 3. Interview guide for self-presentation on giving instruction to a double

Travail de réécoute de soi, d'écriture et de restructuration

- 131 À l'issue de cet entretien, il est demandé au jeune docteur un travail de réécoute et de retranscription de l'entretien. L'objectif de ce travail est de l'amener à prendre de la distance par rapport à ce qui s'est passé pendant l'exercice de l'instruction au sosie et à se l'approprier. Réécouter l'entretien devrait lui permettre de s'approprier les questionnements de son sosie, se «re-présenter» les instructions qu'il a données, la

manière dont il les a formulées, etc. Il devient ainsi lecteur de lui-même. Le but étant de l'aider à prendre conscience des possibilités qui peuvent surgir de l'existant et de sa capacité à les voir et à les mettre en perspective.

- 132 Concrètement, le jeune docteur est invité à réécouter l'entretien et à en faire une retranscription littérale. Il lui est proposé également trois autres exercices:
- commenter par écrit l'entretien: ce qui le surprend dans ce qu'il a dit, ce qu'il a oublié de dire éventuellement, comment il aurait pu dire autrement ce qu'il a dit, etc.;
 - faire une auto-analyse écrite des apports de l'exercice: ce qu'il a appris sur lui-même, sur ses compétences, etc.;
 - écrire toutes les questions que lui suggère l'exercice et sur lesquelles il aimerait poursuivre sa réflexion.

Troisième entretien: auto-analyse

- 133 Ce troisième entretien constitue la conclusion de l'accompagnement. Il consiste en une auto-analyse des effets de l'accompagnement. Le jeune docteur est amené à s'exprimer sur les apports de l'exercice de l'instruction au sosie.
- 134 L'objectif est de l'inviter à identifier et à analyser lui-même les transformations produites par l'accompagnement. Cet entretien se déroule en deux temps: il est introduit par un questionnement d'auto-analyse et se termine par un travail de reconstruction du CV.
- 135 L'auto-analyse consiste à échanger avec le jeune docteur sur les documents écrits: la retranscription de l'entretien, ses commentaires écrits sur l'exercice de l'instruction au sosie, les apports de l'exercice et les questions suscitées par l'exercice. L'entretien est guidé par quatre questions dont le but est d'amener le jeune docteur à s'exprimer sur son vécu de l'exercice, les apports du travail de réécoute et de retranscription, l'impact des questionnements, l'invitation à reformuler sa présentation de soi.
- 136 Encadré 4 – Guide d'entretien sur l'auto-analyse
- 137 – Comment avez-vous vécu le fait de donner des instructions à un sosie?
- 138 – En vous réécoutant et en retranscrivant l'entretien, y a-t-il des choses qui ont retenu votre attention?
- 139 – Quelle est votre appréciation de votre prestation? Auriez-vous des remarques à vous faire?
- 140 – Qu'est-ce que les différents questionnements ont suscité chez vous?
- 141 – En tenant compte de vos propres remarques, comment vous présenteriez-vous à présent après votre participation à cet exercice?
- 142 Box 4. Self-analysis interview guide
- 143 Cet entretien se conclut par l'invitation du docteur à reconstruire un CV qui intègre et reflète ce qu'il retient de l'exercice selon la consigne suivante:
- «Partant de vos propres remarques et de tout ce que vous reprenez de cet exercice, essayez à présent de rédiger un CV qui reflète aux mieux vos objectifs professionnels et les compétences dont vous disposez pour atteindre ces objectifs».

Conclusion

- 144 La démarche de conseil proposée dans ce dispositif a pour ambition d'introduire le jeune docteur en situation de reconversion dans un processus actif de développement de son «pouvoir d'agir» face à sa situation de triple transition (normative, non événement, écologique). L'exercice de l'instruction au sosie, les questions ouvertes, les confrontations, le travail d'écriture et de réécoute de soi, etc. proposés dans cette démarche l'obligent à adopter une posture d'expert dans l'analyse à sa situation. Il est ainsi amené à «ré-activer» à «re-traiter» et à «reconstruire» ses représentations précédemment construites.
- 145 La conversation avec le sosie se construit dans une dynamique intra-inter-supra individuelle permanente. Ce qui se traduit dans les discours par des dialogues intérieurs extériorisés où «Je» (sujet) parle à un «Tu» qui change en permanence de statut (sujet, autrui, sosie, etc.) au sujet d'un objet qui, lui aussi change en permanence (autrui, environnement socioéconomique, «Je» objectivé, etc.). Ce processus dialogique réflexif oblige le jeune docteur à prendre de la distance par rapport à soi-même. Cette distanciation lui permet de porter un autre regard sur son expérience. Il rentre ainsi dans un processus qui développe sa capacité d'analyse et de recul critique vis-à-vis de lui-même et de l'ensemble de ses expériences. Ce processus pourrait être comparé à un effet miroir:
- la décentration de l'individu de son expérience vécue et de sa conception de cette expérience attire son attention sur de nouveaux aspects;
 - l'intériorisation de ce nouveau regard sur soi produit de nouvelles organisations cognitives.
- 146 Il y a un processus conjoint d'invalidation et de transformation des expériences passées qui nécessite de les «problématiser», de «re-penser» les articulations entre ces différentes expériences, «déconstruire», transformer et restructurer différemment ces expériences en inventant de nouveaux modes de rapports à soi, à autrui, à son environnement. C'est cette mise en mouvement, suscitée par les différents exercices, particulièrement l'instruction au sosie, qui pourrait être à l'origine de la transformation des formes d'anticipation de soi et de la mise en perspective de l'expérience du doctorat. L'exercice de présentation de soi par l'instruction au sosie, confronte en effet, le jeune docteur à un certain nombre de problèmes à résoudre:
- il doit arriver à faire un inventaire des acquis de la thèse et de toutes ses expériences mais sans être exhaustif dans sa présentation: il doit faire un tri, une sélection des expériences les plus significatives en fonction de la cible (en l'occurrence l'offre de poste choisie pour l'exercice);
 - il doit adapter son vocabulaire: passer d'une expression de type académique au langage de l'entreprise ou du monde socioéconomique de façon générale. Il doit en somme faire l'expérience du passage d'une représentation du vécu de la thèse comme une activité de recherche, à la thèse comme expérience de gestion de projet. Ainsi, en essayant de faire correspondre son expérience de recherche aux exigences du marché de l'emploi privé, avec notamment l'utilisation d'un vocabulaire adéquat, le jeune docteur se découvre «sous de nouveaux jours». Cette mise en perspective de son expérience vécue lui permet de percevoir de nouvelles possibilités d'action;
 - l'instruction au sosie oblige le jeune docteur à prendre de la distance par rapport à son expérience, à se l'approprier et à l'exprimer autrement, notamment, de façon adaptée aux attentes présumées du recruteur;

- cet exercice crée chez le jeune docteur une mise en tension face au risque de ne pas se faire comprendre. Ainsi, dans l'interaction avec le sosie, il met en œuvre une activité d'influence de son interlocuteur, pour l'amener à penser, agir, sentir comme lui. Il s'approprie les questionnements de son interlocuteur pour se re-présenter son expérience. Il devient ainsi metteur en récit et lecteur de lui-même. Il se réécrit dans une autre perspective. Le langage joue un rôle essentiel dans ce processus de transformation dans la mesure où la parole est ici considérée comme un moyen d'action. Sous l'action de la parole, il y a une révélation de la pensée qui se réorganise, se modifie.
- 147 La mise en œuvre d'un tel dispositif nécessite une grande disponibilité et un engagement important du jeune docteur dans un travail de construction de son employabilité pour faire face aux évolutions permanentes du contexte socioéconomique. En effet, comme le souligne Le Boterf (2006), le point stratégique des enjeux du marché du travail réside dans la «capacité de la personne à construire de nouvelles combinaisons de ressources pertinentes (savoirs, savoir-faire, raisonnements, etc.) [...] Défendre son employabilité, c'est non seulement argumenter sur ce qu'on sait faire mais aussi sur ce qu'on pourrait faire» (Le Boterf, 2006, p.18).

BIBLIOGRAPHIE

- Blustein, D. L. (2006). *The psychology of working: A new perspective for career development, counselling, and public policy*. Londres: Lawrence Erlbaum Associates (LEA).
- Clot, Y. (2001). Clinique du travail et action sur soi. In J.Friedrich, J. M.Baudoin, (Eds). *Théories de l'action et éducation*. Bruxelles: De Boeck Université, 255-277.
- Clot, Y., Diallo D.M. (2003). L'exploration de l'expérience dans l'analyse de l'activité. *L'Orientation Scolaire et Professionnelle*, 32(2), 203-217.
- Dumora, B. & Boy, T. (2008). Les perspectives constructiviste et constructionnistes de l'identité (1^{re} partie et 2^e partie). *L'orientation scolaire et professionnelle*, 37, 347-86.
- Dumora, B. (2010). Le conseil constructiviste auprès d'adolescents: sa pertinence et ses limites. *L'orientation scolaire et professionnelle*, 39, 119-136.
- Gergen, G. K. (2001). *Le constructionisme social: une introduction*. Lonay: Delachaux et Nestlé.
- Giret, J.-F. (2005). De la thèse à l'emploi les débuts professionnels des jeunes titulaires d'un doctorat. *CEREQ-BREF*, 220.
- Giret, J.-F., & Calmand, J. (2009). *Rapport final sur l'insertion des docteurs issus de la génération 2004*. Marseille: CEREQ.
- Guichard, J. (2000). Cadres et formes identitaires vicariantes et pratiques en orientation. *L'Orientation Scolaire et Professionnelle*, 29, 181-212.
- Guichard, J. (2004). Se faire soi. *L'orientation scolaire et professionnelle*, 33(4).

- Guichard, J. (2008). Proposition d'un schéma d'entretien constructiviste de conseil en orientation (life designing counseling) pour des adolescents ou de jeunes adultes. *L'orientation Scolaire et Professionnelle*, 37(3).
- Guichard, J., & Huteau, M. (2007). *Orientation et insertion professionnelle, 75 concepts clés*. Paris: Dunod.
- Le Boterf, G. (2006). *Professionnaliser: Le modèle de la navigation professionnelle*. Paris: Eyrolles.
- Lemoine, C. (1986). Autoemprise analytique et transformation de soi. *Bulletin de psychologie*, 39(374), 197-203.
- Lemoine, C. (2007). De la question à l'autoquestionnement: questionner, source d'emprise et d'appropriation multiple. *Psychologie du travail et des organisations*, 13(4), 5-24.
- Malrieu, P. (2003). *La construction du sens dans les dires autobiographiques*. Ramonville Sainte-Agne: Erès.
- Marc, E. (2005). *Psychologie de l'identité, soi et le groupe*. Paris: Dunod.
- Parkes, C.M. (1971). Psycho-Social transitions: a field for study. *Social Science and Medecine*, 5 (pp.101-115). Londres: Pergamon.
- Pirou, O., & Gadéa, C. (1999). Devenir sociologue. Formations emplois et identités des diplômés en sociologie. *L'Orientation Scolaire et Professionnelle*, 28, 447-474.
- Savickas, L. M., Nota, L., Rossier, J., Dauwalder, J.-P., Duarte, M. E., Guichard, J., Soresi, S., Van Esbroeck, R., Van Vianen, A. E.M. & Bignon, C. (2010). Construire sa vie (Life designing): un paradigme pour l'orientation au 21^e siècle. *L'Orientation Scolaire et Professionnelle*, 39(1), 5-39.
- Schlossberg, N.K. (2005). Aider les consultants à faire face aux transitions: le cas particulier des non-événements. *L'Orientation Scolaire et Professionnelle*, 34, 85-101.
- Vygotski, L. S. (Auteur), Sève F. (Introduction), Clot, Y. (Préface), (1997). *Pensée et langage*. Paris: La Dispute.

NOTES

1. Le secteur public comprend les administrations publiques et les entreprises publiques.
2. Le secteur privé est composé des entreprises privées, les banques à capitaux privés, l'économie sociale (mutuelles, coopératives, associations), les organisations non gouvernementales.
3. Giret, J.-F., Calmand, J. (2009); Giret, J.-F. (2005); Maillard, D., Marinelli, D., Paul, J.-J., & Perret C. (1999).

RÉSUMÉS

Le dispositif de conseil en orientation professionnelle présenté dans cet article vise à aider les jeunes docteurs à préparer leur reconversion vers le secteur privé. La démarche développée s'inscrit dans le cadre théorique du modèle des formes identitaires subjectives (Guichard, 2004).

C'est une méthodologie qui se veut à la fois constructiviste et constructionniste. L'objectif est d'amener les jeunes docteurs à développer de nouveaux sentiments de compétences, de nouvelles manières d'interpréter leurs parcours afin de construire de nouvelles anticipations relatives à une orientation, voire à une reconversion réussie vers le secteur privé.

This paper describes a counseling intervention aimed at helping young doctors to assess their skills and develop their self-efficacy to be more able to promote themselves and their abilities for careers beyond academia. The goal is to help young doctors to redesign their future expectations.

INDEX

Mots-clés : conseil en orientation professionnelle, construction de soi, identité, réflexivité, soi, Transitions

Keywords : career counselling, identity, reflexivity, self, self-construction, Transitions

AUTEUR

MARCELLINE BANGALI

est Docteure en psychologie – CNAM / INETOP, équipe psychologie de l'orientation. Thèmes de recherche : processus psychologiques et pratiques de conseil en orientation professionnelle.

Contact : 7 clos de la marquise - 92320 Châtillon. Courriel : bangalimarcelline@yahoo.fr