Sous la direction d'Olry-Louis, I., Vonthron, A.M.,
Vayre, E., & Soidet, I. Les transitions
professionnelles : nouvelles problématiques
psychosociales.

Dunod : Paris.

Caroline Arnoux-Nicolas

Édition électronique

URL : <http://journals.openedition.org/osp/5661>

DOI : 10.4000/osp.5661

ISSN : 2104-3795

Éditeur

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

Édition imprimée

Date de publication : 15 mars 2018

ISSN : 0249-6739

Référence électronique

Caroline Arnoux-Nicolas, « Sous la direction d'Olry-Louis, I., Vonthron, A.M., Vayre, E., & Soidet, I. Les transitions professionnelles : nouvelles problématiques psychosociales. », *L'orientation scolaire et professionnelle* [En ligne], 47/1 | 2018, mis en ligne le 01 mars 2020, consulté le 24 septembre 2020.
URL : <http://journals.openedition.org/osp/5661> ; DOI : <https://doi.org/10.4000/osp.5661>

Ce document a été généré automatiquement le 24 septembre 2020.

© Tous droits réservés

Sous la direction d'Olry-Louis, I., Vonthron, A.M., Vayre, E., & Soidet, I. Les transitions professionnelles : nouvelles problématiques psychosociales.

Dunod : Paris.

Caroline Arnoux-Nicolas

RÉFÉRENCE

Dunod : Paris.

- 1 Le fil rouge de l'ouvrage est le regard psychosocial et dynamique qu'il apporte aux transitions professionnelles et qui renouvelle la manière d'envisager cette notion à la fois complexe et hétérogène. Si le concept de transition se situe à la jonction de la psychologie de l'orientation, de la psychologie du travail et des organisations, de la sociologie, de l'éducation et de la formation, l'ouvrage porte sur les transitions propres aux adultes au cours de la vie active. Dans l'univers socio-économique actuel qui est le nôtre, nous pouvons faire le constat que le spectre des transitions s'est élargi et devient multiforme, alors même que les parcours deviennent imprévisibles : la sortie temporaire du travail pour congé parental, l'alternance formation-emploi, le changement d'emploi ou encore la reprise d'études constituent des exemples contemporains de ces nouvelles transitions qui, bien que fréquentes, n'en sont pas moins parfois délicates à vivre pour l'individu. Quelles sont leurs spécificités psychosociales ? Quels ressources et processus psychologiques sont à l'œuvre à l'occasion de ces transitions ? Quels en sont les aspects individuels et contextuels, les enjeux pour l'individu et pour l'organisation ? L'intérêt des différentes contributions,

réunies au sein de l'ouvrage et émanant du Laboratoire parisien de psychologie sociale (LAPSS-TE20), est de s'emparer de ces nouvelles formes de questionnement, d'enrichir notre compréhension de ces phénomènes et de souligner la nécessité de concevoir de nouveaux dispositifs d'accompagnement aux transitions, en particulier en lien avec les organisations.

- 2 Parcourons maintenant ensemble les trois parties de l'ouvrage consacrées à la socialisation professionnelle, à la formation et à la mobilité professionnelle, ainsi que les neuf chapitres qui le composent et correspondent pour chacun d'entre eux à une problématique psychosociale contemporaine de transition.
- 3 La première partie porte sur la socialisation professionnelle en lien avec la diversité des personnes et des situations de travail. En son sein, le chapitre 1 est consacré aux carrières dites « non traditionnelles » au travers des stéréotypes culturels de genre, des phénomènes de ségrégation et de hiérarchisation du monde du travail. Sont exposés les processus psychosociaux en jeu lors des transitions d'intégration dans de telles voies professionnelles : l'importance du sentiment d'efficacité personnelle dans l'entrée et le maintien dans la fonction, les jugements sociaux portés par l'entourage professionnel, la pression de la performance ou encore les coûts et conflits identitaires pour les individus engagés dans une carrière dite « non traditionnelle » à cet égard. La tonalité des interactions entre les professionnels hommes ou femmes minoritaires est ensuite présentée à travers deux études illustratives : une première étude vise à mieux comprendre les effets du rapport psychologique et des soutiens sociaux sur les conflits et développements identitaires ressentis par les salariés à l'occasion de leur intégration dans un poste dit « atypique » au regard du sexe. Une seconde étude examine l'impact de l'appartenance sexuée et de l'identité de genre sur l'intention d'entrer dans une carrière managériale chez des étudiants. L'enjeu est ici d'éclairer le jeu de mécanismes intrapsychiques, interpersonnels, mais aussi l'amélioration des pratiques d'accompagnement organisationnel et individuel des situations de transition de carrière « non traditionnelle » au regard du genre. Le chapitre 2 aborde, quant à lui, la socialisation professionnelle à l'épreuve du risque perçu de discrimination et le cas des nouvelles recrues se reconnaissant dans une orientation sexuelle minoritaire. Après un éclairage théorique sur les processus de socialisation puis les différentes formes de discrimination au travail, sur la notion de risque perçu de discrimination au travail, sur les attitudes qu'elle peut générer chez les individus, est présentée une étude menée auprès de jeunes adultes homosexuels ou bisexuels, nouvellement intégrés dans les milieux professionnels des transports et de la justice. Les résultats montrent notamment que, pour la majorité de ces jeunes salariés, leur orientation sexuelle reste confidentielle au sein de l'organisation, en raison d'une discrimination réelle ou perçue. Le chapitre 3 évoque le passage en télétravail comme une transition professionnelle, abordée dans une perspective systémique et interactionniste. Après une présentation des situations de transition au travers du prisme du modèle du système des activités ainsi que des travaux relatifs aux effets du passage au télétravail sur les différentes sphères de vie et sur les rapports à autrui, ce chapitre détaille une étude à visée heuristique menée auprès d'un échantillon de télétravailleurs et rend compte de la manière dont les télétravailleurs réaménagent leurs activités et leurs relations interpersonnelles à l'occasion de leur entrée en télétravail. Les résultats mettent en exergue le fait que la signification donnée à la nouvelle situation de travail de même que la structuration du système d'activités et de relations à autrui diffèrent

selon le type de télétravail envisagé. Ce chapitre suggère enfin l'importance pour les organisations d'accompagner cette transition, par exemple en développant des dispositifs de formation spécifiques ou encore des politiques managériales *ad hoc* à visée de soutien et d'intégration des télétravailleurs.

- 4 La deuxième partie de l'ouvrage se focalise sur les transitions de formation tout au long de la vie. Le chapitre 4 évoque la pertinence d'un accompagnement de la transition vers l'alternance à l'aide de la mise en place de débats. Après une exploration des travaux sur les raisons des ruptures de contrats en alternance, de l'accompagnement auprès d'apprentis et de futurs apprentis, est présentée une recherche-action témoignant d'une mise en place réussie d'un accompagnement par le débat auprès de jeunes en difficulté d'insertion, inscrits dans un dispositif régional visant la signature d'un contrat d'apprentissage pérenne. Cette activité de débat, par la mise en expression de ses propres expériences, de ses représentations de la formation et la stimulation de sa capacité autoréflexive, favorise la construction identitaire ainsi qu'une coconstruction du sens relativement à la situation alternante. Le chapitre 5, tourné vers la reprise d'études universitaires d'adultes, caractérise cette situation en distinguant la notion psychologique de transition de celle sociologique de bifurcation biographique. Il nous aide à envisager, à partir de l'analyse d'entretiens biographiques d'adultes ayant obtenu le DAEU (diplôme d'accès aux études universitaires), la manière dont ceux-ci ont perçu ce processus de reprise d'études universitaires. Par la présentation de cas concrets, il nous invite à mieux comprendre comment des éléments déclencheurs peuvent donner une inflexion différente à certaines trajectoires et parfois générer des bifurcations en résonance avec des insatisfactions ou interrogations passées, ou encore comment des personnes ont ensuite le ressort de réinventer leur parcours, de négocier le sens qu'elles souhaitent lui donner. Le chapitre 6 est consacré aux enjeux psychologiques du maintien et de la réussite en situation de formation à distance et en ligne. Il présente un panorama des travaux en lien avec les effets des processus d'engagement et capacitaires envers l'e-formation, puis les effets des processus psychosociaux interpersonnels et intrapsychiques sur les issues formatives. Le chapitre débouche sur des pistes d'action pour éviter l'échec et l'abandon, phénomènes fréquents dans la formation à distance et en ligne, par exemple par la mise en œuvre de dispositifs pédagogiques afin de soutenir les processus capacitaires et d'engagement des cyber-étudiants.
- 5 La troisième partie aborde la question des transitions lors de mobilités complexes, à travers tout d'abord, dans le chapitre 7, la mobilité de carrière à l'international et la transition psychosociale du retour d'expatriation professionnelle. Partant du constat peu connu que le choc culturel rencontré est plus grand pour les repatriés au retour d'expatriation qu'à l'aller, il expose les caractéristiques spécifiques du retour d'expatriation comme transition professionnelle, puis les résultats de deux études : la première, menée auprès de 65 cadres de retour en France après des années d'expatriation, montre l'influence de facteurs individuels comme la motivation pour l'expatriation, le sentiment d'adaptation en expatriation et les conditions perçues du retour au travail dans le pays d'origine. La seconde étude concerne des récits autobiographiques relatifs à des expériences d'expatriation-repatriation. Là encore, le chapitre donne des pistes pour la mise en œuvre d'un accompagnement avant et pendant l'expatriation, mais aussi en amont et au moment du retour. Le chapitre 8 a ensuite pour vocation d'outiller et d'accompagner la mobilité professionnelle par la prise en compte du contexte du travail. Après avoir rappelé les enjeux des mobilités

professionnelles, il montre que la prise en compte du contexte du travail permet d'appréhender les écarts et proximités entre postes et d'envisager autrement les démarches d'aide à la mobilité professionnelle, notamment au travers de la présentation de deux études réalisées dans des entreprises du secteur industriel et de la logistique. Enfin, le chapitre 9 s'intéresse à la réintégration de salariés dans l'organisation après une longue absence, transition professionnelle multiforme aux motifs variés (missions externes, congés de longue durée, maladie...). Il montre que la période de reprise du travail dans l'organisation constitue une véritable ré-entrée, identifie les freins et les ressources possibles des salariés à cette occasion. Le propos est complété par une étude menée auprès de 200 travailleurs, visant à recueillir les représentations en milieu de travail quant à la réintégration de salariées cadres après une période de congé parental, s'appuyant sur une enquête qui utilise la méthode des scénarios. D'après les résultats, la dimension d'ajustement au sein du groupe de travail, la possibilité d'y « refaire sa place », est jugée la plus critique au regard des difficultés à dépasser. Il souligne enfin l'importance de sensibiliser les acteurs organisationnels aux problèmes de retour des personnels après une absence de longue durée.

- 6 Par la diversité des situations de transition et des méthodologies de recherche présentées, par la pertinence des questions soulevées, dont la portée sociale est évidente, par le caractère vivant des études de cas et des enquêtes qui jalonnent le texte, cet ouvrage suscite indéniablement la curiosité des lecteurs et s'avérera stimulant, j'en suis certaine, pour toute personne intéressée par les questions de transition professionnelle et désirant approfondir ces nouvelles problématiques psychosociales.