

# Le sens des transitions et des bifurcations professionnelles

Isabelle Olry-Louis et Caroline Arnoux-Nicolas



**Le sens des transitions  
et des bifurcations  
professionnelles**

ÉDITIONS IN PRESS  
74, boulevard de l'Hôpital – 75013 Paris  
Tél. : 09 70 77 11 48  
**www.inpress.fr**

LE SENS DES TRANSITIONS ET DES BIFURCATIONS PROFESSIONNELLES.

ISBN : 978-2-84835-784-3

© 2022 ÉDITIONS IN PRESS

*Illustration de couverture* : ©VectorMine – Adobe Stock.com.

*Couverture* : Mathieu Richir

*Mise en pages* : Mathieu Richir

Toute représentation ou reproduction, intégrale ou partielle, faite sans le consentement des auteurs, ou de leurs ayants droit ou ayants cause, est illicite (loi du 11 mars 1957, alinéa 1<sup>er</sup> de l'article 40). Cette représentation ou reproduction, par quelque procédé que ce soit, constituerait une contrefaçon sanctionnée par les articles 425 et suivants du Code pénal.

# Le sens des transitions et des bifurcations professionnelles

Isabelle Olry-Louis et Caroline Arnoux-Nicolas





# Sommaire

Les auteurs .....	9
Introduction générale.....	11

## Première partie – Cadres théoriques

Introduction.....	19
-------------------	----

### CHAPITRE 1

<b>Les transitions tout au long de la vie .....</b>	<b>21</b>
---	-----------

1. Les conceptions théoriques.....	22
1.1. <i>Apports de la psychologie de l'orientation et de la formation tout au long de la vie .....</i>	<i>23</i>
1.2. <i>Perspectives développementales .....</i>	<i>30</i>
1.3. <i>Les approches psychosociales.....</i>	<i>35</i>
2. Quelques processus transitionnels.....	40
2.1. <i>Processus de socialisation .....</i>	<i>41</i>
2.2. <i>Processus émotionnels.....</i>	<i>45</i>
2.3. <i>Processus réflexifs et anticipatoires .....</i>	<i>51</i>
3. Formes et situations de transitions.....	58
3.1. <i>Transitions relevant d'une primo-orientation.....</i>	<i>59</i>
3.2. <i>Les transitions propres à la vie active adulte .....</i>	<i>67</i>
4. Conclusion .....	74

### CHAPITRE 2

<b>Parcours de vie et bifurcations.....</b>	<b>77</b>
---	-----------

1. Des trajectoires et parcours de vie à l'individuation – biographisation..	77
2. L'approche des parcours de vie .....	80
2.1. <i>Des principes constitutifs communs.....</i>	<i>81</i>
2.2. <i>Des approches méthodologiques multiples adaptées à l'étude de la complexité.....</i>	<i>83</i>

3. L'approche sociologique des bifurcations .....	86
3.1. <i>Points tournants, bifurcations et facteurs déclencheurs</i> .....	86
3.2. <i>Les temporalités biographiques</i> .....	93
3.3. <i>Le cas des reconversions</i> .....	94
4. Conclusion .....	98

## **CHAPITRE 3**

### **Du sens au sens des transitions ..... 103**

1. Partir du sens. Qu'est-ce que le sens en psychologie ? .....	104
1.1. <i>Le sens, un concept psychologique</i> .....	104
2. Relier sens, carrière, parcours et transitions .....	127
2.1. <i>Sens, carrière et parcours</i> .....	127
2.2. <i>Sens et questionnements suscités par les transitions</i> .....	128
3. Interroger la construction du sens à l'occasion des transitions .....	136
3.1. <i>Comment se construit le sens, entre expériences vécues et facteurs agissants</i> .....	137
3.2. <i>Construire du sens à l'occasion des transitions</i> .....	140
4. Faire une transition : entre quête de sens et perte de sens .....	143
4.1. <i>Quête de sens et transition</i> .....	143
4.2. <i>Gains et pertes suite à la transition et répercussions en termes de sens</i> .....	147
4.3. <i>Le sens : entre passé, présent et anticipation du futur</i> .....	149
4.4. <i>Des ressources psychologiques favorisant le sens</i> .....	149
5. Conclusion .....	150

## **Deuxième partie – Études empiriques**

### **Introduction..... 155**

## **CHAPITRE 4**

### **Le sens des transitions académiques..... 157**

1. La transition vers l'université .....	157
1.1. <i>Place et fonctionnement de l'accompagnement à l'orientation à l'université</i> .....	158

1.2. Processus de transition impliqués dans le fait de devenir étudiant ..	161
1.3. Problématique et méthodologie de l'étude présentée.....	164
1.4. Quelques résultats .....	165
1.5. Conclusion .....	169
2. Des doctorants aux prises avec le sens .....	171
2.1. Le parcours doctoral, une transition à part entière : entre engagement et incertitude .....	173
2.2. Une recherche sur le sens donné au parcours doctoral.....	178
2.3. Analyse qualitative des données .....	180
3. Conclusion .....	194

## CHAPITRE 5

### **Le sens des transitions et des bifurcations professionnelles..... 197**

1. Des bifurcations au cœur des carrières artistiques .....	197
1.1. Les arts et le spectacle, un secteur professionnel propice aux bifurcations ?.....	198
1.2. Matériaux biographiques et temporalités .....	202
1.3. Bifurcations vers les carrières artistiques.....	205
1.4. Bifurcations depuis les carrières artistiques .....	214
1.5. Conclusion .....	222
2. Le sens de la carrière et des mobilités anticipées .....	228
2.1. Quels sens du travail et quelles anticipations pour les cadres ?.....	229
2.2. Problématique et méthodologie .....	237
2.3. Procédure .....	239
2.4. Résultats .....	241
2.5. Conclusion .....	251
3. Approche longitudinale du sens des mobilités.....	254
3.1. La mobilité professionnelle : première définition .....	255
3.2. Que savons-nous de la stabilité du sens ?.....	257
3.3. Approche longitudinale du sens des mobilités : présentation de la recherche .....	260
3.4. Approche longitudinale du sens des mobilités : données descriptives.....	263
3.5. Conclusion .....	272

## Troisième partie – Méthodes de recherche et d'intervention

<b>Introduction.....</b>	<b>277</b>
--------------------------	------------

### CHAPITRE 6

<b>Comment analyser le sens des transitions?.....</b>	<b>279</b>
---	------------

1. Approches qualitatives.....	279
1.1. <i>Entretiens pour l'accompagnement et pour la recherche.....</i>	<i>279</i>
1.2. <i>Analyses thématiques de contenu et analyses de discours.....</i>	<i>282</i>
1.3. <i>Quatre modèles pour l'analyse du sens des transitions.....</i>	<i>286</i>
2. Approches quantitatives.....	291
2.1. <i>Des échelles évaluant les transitions.....</i>	<i>291</i>
2.2. <i>Des dimensions évaluatives au sens des transitions.....</i>	<i>295</i>
3. Conclusion : apports et limites de ces approches.....	298

### CHAPITRE 7

<b>Comment accompagner le sens des transitions? .....</b>	<b>299</b>
---	------------

1. Une variété d'interventions : approche de la psychologie existentielle..	299
1.1. <i>Le modèle de décision de carrière de Cohen (2003).....</i>	<i>300</i>
1.2. <i>Approche de Maglio et al. (2005).....</i>	<i>302</i>
1.3. <i>Dispositifs d'accompagnement au sens de Bernaud et al. (2020).....</i>	<i>303</i>
1.4. <i>Approche de Gomez-Gonzales et al. (2013).....</i>	<i>304</i>
1.5. <i>Que peut-on retirer de ces différents types d'accompagnement existentiel?.....</i>	<i>305</i>
2. Des dimensions et des questions pour accompagner le sens des transitions.....	307
3. Un cas illustratif d'accompagnement au sens d'une transition.....	310
3.1. <i>La repatriation, une transition psychosociale qui pose la question du sens.....</i>	<i>311</i>
3.2. <i>Présentation de l'accompagnement à la repatriation.....</i>	<i>312</i>
4. Conclusion.....	323

<b>Conclusion générale .....</b>	<b>325</b>
----------------------------------	------------

<b>Références bibliographiques.....</b>	<b>333</b>
---	------------

## Les auteurs

**Isabelle OLRY-LOUIS**, est Professeure des Universités en Psychologie à l'Université Paris Nanterre, où elle co-dirige le master « Psychologie de l'orientation, de l'évaluation et du conseil » et membre du Laboratoire Parisien de Psychologie Sociale (LAPPS). Elle a antérieurement été institutrice, conseillère d'orientation, chargée de recherche à l'INETOP-Cnam, puis Maître de conférences à l'université Sorbonne nouvelle. Ses recherches portent sur les processus psychologiques impliqués par les transitions et les bifurcations tout au long de la vie sur les interactions dialogiques de conseil en orientation.

**Caroline ARNOUX-NICOLAS**, est Maître de conférences en psychologie à l'université Paris Nanterre. Diplômée de l'EDHEC, psychologue, elle est membre du Laboratoire Parisien de Psychologie Sociale et membre associée du CRTD-CNAM. Après une expérience en entreprise dans des fonctions de gestion et de marketing, puis dans le conseil en orientation auprès de jeunes et d'adultes, elle consacre ses travaux aux questions de sens du travail ainsi qu'à celles du sens construit à l'occasion des transitions professionnelles et de vie.



## Introduction générale

Posée à des représentants du monde du travail ou de l'éducation, à des personnalités politiques, à des citoyens en formation, en emploi, à la retraite ou encore à des chercheurs du domaine, la question « qu'est-ce que s'orienter aujourd'hui ? » recueillerait sans doute des réponses de nature fort différente. En dépit de probables écarts dans la manière de concevoir les principales composantes de l'acte qui consiste à s'orienter, il y a fort à parier que l'une d'entre elles fasse l'objet de la plus grande unanimité. S'orienter aujourd'hui, c'est d'abord donner un sens au parcours accompli jusqu'alors et à celui envisagé pour la suite. Trois raisons peuvent être invoquées pour rendre compte de cette conception.

La première d'entre elles est imputable à l'évolution des conditions de travail dans un contexte socio-économique et sociétal mouvant. Celle-ci s'est accélérée ces trente dernières années, sous l'effet conjugué de la mondialisation de l'économie, du développement des systèmes d'information et de communication, de la numérisation et de l'automatisation du travail. Face à une concurrence internationale accrue, la nécessité d'accroître la productivité a donné lieu à une nouvelle organisation du travail et à des formes d'emploi plus précaires (Bühlmann, 2013 ; Delobbe, 2006). Plus récemment encore, les contrats temporaires courts, voire très courts, le temps partiel, les horaires atypiques, le travail à domicile, notamment le travail du clic, ainsi que l'ubérisation du travail se sont développés, encourageant les gens à accepter des emplois plus flexibles et offrant moins de garanties durables. En lien avec la place occupée par la bureaucratie dans les nouvelles organisations du travail, et dans certains secteurs professionnels tout particulièrement – la finance, l'informatique, la comptabilité – une part croissante d'activités et de métiers semblent se

vider progressivement de leur sens, générant ennui et sentiment d'inutilité selon Graeber (2018) qui alerte sur la prolifération de « *bullshit jobs* ».

La seconde raison invoquée concerne le renouvellement des modèles de carrière, en lien avec les transformations du marché du travail. La nécessité pour les travailleurs de s'adapter à un environnement de travail dynamique et changeant, générateur de mobilité, d'insécurité et d'incertitude, a donné lieu à des carrières plus complexes et moins lisibles (Colakoglu, 2011). À côté des carrières traditionnelles, stables et linéaires, ont émergé de nouvelles logiques de carrière, appelées carrière « protéennes », « sans frontières » ou « nomades », qui sont guidées par les valeurs individuelles et une certaine mobilité organisationnelle (Arthur, 1994 ; Cadin *et al.*, 2003 ; Hall, 1996). Plus diversifiés, moins prévisibles et planifiables, les parcours actuels se caractérisent aussi par un accroissement observé de ruptures et de réorientations, qui peuvent être volontaires ou contraintes. Dans les deux cas, les personnes qui travaillent sont rendues responsables de leur carrière. Il leur appartient en particulier d'acquérir et d'entretenir leurs compétences, voire de les transférer d'un domaine à un autre.

Aussi, la troisième raison tient-elle aux personnes elles-mêmes. Certes, la capacité des personnes à décider de leur avenir tout au long de leur vie, mise en avant par les politiques et par les théoriciens de l'orientation, est favorisée par des caractéristiques personnelles en lien avec l'adaptabilité et les compétences de carrières (Savickas, 2005 ; Savickas & Porfeli, 2012 ; Sovet *et al.*, 2021). Mais les capacités de réactivité et d'ajustement au contexte ne sont pas les seules en cause. De façon plus générale et plus profonde, l'agentivité, la réflexivité et l'anticipation sont fortement impliquées dans les décisions humaines impliquant l'avenir. Se sentir acteur de sa propre vie, analyser la situation présente, engager une réflexion sur les enchaînements de faits et sur les raisons qui l'ont configurée ainsi, repérer les antécédents et anticiper les conséquences possibles de ses propres choix, constituent des activités mentales essentielles, dont on a bien cerné l'importance en psychologie aujourd'hui (Auzoult, 2018 ; Bandura, 2001 ; Schön, 1993). Par ailleurs,

le rapport au travail et les valeurs particulières attachées à celui-ci constituent d'autres caractéristiques personnelles fondamentales à prendre en compte pour comprendre pourquoi les nouvelles générations nourrissent des attentes plus exigeantes et plus personnelles à l'égard du travail. Davantage centrés sur le court terme immédiat et épris de liberté, les jeunes adultes appartenant à la génération dite « Z » recherchent des missions leur offrant des occasions d'apprendre plus qu'un métier, et des organisations conformes à leurs valeurs, envers lesquelles ils ne se sentiraient pas engagés par un devoir de loyauté (Gentina, 2018). Née avec le numérique et hyperconnectée, cette génération n'entend pas se construire uniquement avec le travail mais veut avant tout réussir sa vie. Tolérants sur les questions de société, mais peu transigeants pour tout ce qui touche à l'égalité, à l'environnement et au climat, ses membres se montreraient à la fois désenchantés et résilients (Dabi, 2021). Selon des enquêtes récentes, lors de leur recherche d'emploi, 43 % des 18-24 ans privilégieraient le « travail par passion » (contre 33 % de leurs parents), et 78 % d'entre eux disent qu'ils n'accepteraient pas de travail qui n'ait pas de sens pour eux (*Le Monde* daté du 25 janvier 2022<sup>1</sup>).

Alors que pour toutes ces raisons, les choix en matière d'emploi se faisaient déjà à la fois plus contraints et plus exigeants, que les réorientations des parcours professionnels commençaient à se multiplier en cours de carrière, la crise du Covid est venue agir comme un véritable accélérateur de ce mouvement. Avec 38 millions de travailleurs américains enregistrés comme ayant quitté leur poste en 2021, « la grande démission » a touché près d'un quart des emplois aux États-Unis. Ayant fait l'expérience de nouvelles conditions de vie et de travail au cours des périodes de confinement imposées par la crise sanitaire, nombreux sont les travailleurs qui ont souhaité changer de vie ou d'activité professionnelle. En quête d'un meilleur équilibre entre la vie personnelle et la vie professionnelle, ainsi que de conditions de travail et de salaires plus confortables, les personnes travaillant dans les secteurs de l'hôtellerie-restauration, le commerce,

---

1. *Le Monde* daté du 25 janvier 2022. « Travail : la révolution jeune » (p. 16).

le service à la personne, la santé et le social, particulièrement mal loties à ces égards, représentent plus des deux tiers des démissionnaires (*Le Monde* daté du 26 janvier 2022<sup>2</sup>). Même si dans ce cas, les questions de sens ne sont pas toujours les éléments venant déclencher une démission de ce type, elles viennent se poser en complément et se révéler souvent déterminantes pour l'orientation de la suite donnée au parcours.

En résumé, on le voit, les conditions de travail, les carrières, les attentes des personnes ont changé, générant davantage de réorientations des parcours. De plus en plus souvent, celles-ci résultent d'une intention délibérée de la part des personnes qui souhaitent réorienter leur vie différemment. Elles se sont alors antérieurement penchées sur la question du sens à donner à cette dernière. Mais ces réorientations peuvent aussi résulter d'événements externes, tels que les licenciements, les incapacités à exercer consécutives à un accident du travail ou à la survenue d'une maladie pour n'évoquer que les plus fréquentes. Mises en demeure de se réinventer au travail, les personnes sont alors amenées à devoir construire du sens à partir de réorientations professionnelles qui leur sont imposées. L'étude psychologique des ruptures dans les parcours, effectuée en psychologie en direction des transitions et en sociologie en direction des bifurcations a montré que, parfois, il est difficile de catégoriser une réorientation comme étant clairement désirée ou subie. C'est alors une configuration d'éléments divers, dont certains sont propres à la personne et d'autres au contexte, qui entraîne un changement d'orientation. Ces mêmes études ont montré que certains changements d'orientation sont attendus, en raison de leur caractère normatif, alors que d'autres surgissent de façon imprévisible, empêchant les personnes de s'y préparer. Dans ces situations, les questions de sens peuvent se poser à de multiples moments avant, pendant et après le changement. Parfois encore, le changement envisagé, voire convoité, n'a jamais lieu. Pourtant les processus psychologiques inhérents à celui-ci ont bien été engagés.

---

2. *Le Monde* daté du 26 janvier 2022. « Les États-Unis face à la “grande démission” » (p. 16).

La question des transitions et des bifurcations professionnelles est centrale aujourd'hui dans nos sociétés occidentales. Celle du sens l'est tout autant. Pourtant, ces questions sont rarement abordées conjointement. L'objet de cet ouvrage est de jeter des ponts entre ces trois notions, pour les examiner toutes ensemble. Ancrées dans des champs disciplinaires distincts – la psychologie pour les transitions, la sociologie pour les bifurcations, la psychologie et la philosophie<sup>3</sup> pour le sens – elles sont analysées ici dans leurs intersections et leurs interrelations, l'ouvrage s'attachant précisément à étudier en quoi les transitions et les bifurcations constituent des moments de vie propices au questionnement du sens. Opportunités pour certaines personnes, qui les préparent et les conduisent à terme, ruptures non désirées pour d'autres, qu'elles laissent démunies, moments saisis dans le cadre ou non d'un accompagnement pour faire un point sur le passé et se projeter dans l'avenir, les transitions et les bifurcations posent à chacun et chacune d'entre nous la question du sens à leur attribuer. Après avoir précisé comment les notions de transitions et de bifurcations se sont développées et éclairé la notion du sens, l'ouvrage donne à voir concrètement comment le sens de diverses transitions et bifurcations vécues ou envisagées peut être interrogé, élaboré, révisé et reconfiguré. Présentant des méthodes pour étudier et analyser cette question, il vise à ouvrir des perspectives en termes de recherches comme dans celui de l'accompagnement des personnes en transition. Finalement, l'ouvrage fait de l'analyse du sens des transitions et des bifurcations un défi nécessaire tout autant pour les chercheurs avides de saisir les processus psychosociaux en jeu dans ces réorientations de parcours, que pour les praticiens soucieux d'engager les personnes qui les consultent dans des activités d'accompagnement fécondes, ou encore pour les personnes qui s'interrogent pour elles-mêmes sur de possibles transitions à initier dans un avenir plus ou moins proche.

---

3. Pour ne citer que ces deux champs disciplinaires (voir p. 106).

## Le sens des transitions et des bifurcations professionnelles

Alors que les parcours professionnels contemporains se fragmentent au risque de devenir moins lisibles, comment appréhender le sens des moments clés que sont les transitions et les bifurcations rencontrées tout au long de la vie ?

Dans nos sociétés occidentales, les carrières se font moins linéaires. Plus imprévisibles, davantage connectées aux autres sphères de la vie, elles ouvrent la voie à diverses formes de transitions et de bifurcations. Opportunités pour certains, ruptures non désirées pour d'autres, les transitions et les bifurcations posent la question du sens à leur attribuer.

Comment la psychologie, dans ses interfaces avec la philosophie et la sociologie, peut-elle aider à les appréhender ? Comment analyse-t-elle ces étapes de transformations ? Comment les mettre à profit pour faire un point sur le passé et se projeter dans l'avenir ?

Prenant appui sur des situations aussi diverses que l'orientation des jeunes au lycée et à l'université, les transitions professionnelles tout au long de la vie ainsi que les bifurcations de carrière de personnes changeant de voie, ce livre les documente à partir d'éclairages théoriques, d'analyses empiriques et d'études de cas.

**Les autrices :** Ancienne psychologue de l'orientation aujourd'hui professeure des universités, **Isabelle Olry-Louis** enseigne à l'université Paris Nanterre où elle co-dirige le master « Psychologie de l'orientation, de l'évaluation et du conseil ». Ses recherches portent sur les processus propres aux transitions et aux bifurcations tout au long de la vie. Dotée d'une expérience en entreprise et dans le conseil en orientation auprès de jeunes et d'adultes, **Caroline Arnoux-Nicolas** est Maître de conférences en psychologie à l'université Paris Nanterre. Psychologue, elle consacre ses travaux au sens du travail et à la construction du sens à l'occasion des transitions professionnelles. Toutes deux sont membres du Laboratoire Parisien de Psychologie Sociale.

21 € TTC France

ISBN : 978-2-84835-784-3

Visuel de couverture : © VectorMine –  
Adobe Stock.com



9 782848 357843

• EDITIONS IN PRESS •  
[www.inpress.fr](http://www.inpress.fr)