
Concilier loisirs et carrière : modèle et outils pour intervenir auprès des jeunes artistes et sportif.ve.s

Balancing leisure and career: Model and tools to intervene among young artists and athletes

Shékina Rochat et Xavier Bodoira

**Édition électronique**

URL : <http://journals.openedition.org/osp/5279>

DOI : [10.4000/osp.5279](https://doi.org/10.4000/osp.5279)

ISSN : 2104-3795

Éditeur

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

Édition imprimée

Date de publication : 15 décembre 2016

ISSN : 0249-6739

Référence électronique

Shékina Rochat et Xavier Bodoira, « Concilier loisirs et carrière : modèle et outils pour intervenir auprès des jeunes artistes et sportif.ve.s », *L'orientation scolaire et professionnelle* [En ligne], 45/4 | 2016, mis en ligne le 01 décembre 2018, consulté le 16 décembre 2020. URL : <http://journals.openedition.org/osp/5279> ; DOI : <https://doi.org/10.4000/osp.5279>

Ce document a été généré automatiquement le 16 décembre 2020.

© Tous droits réservés

Concilier loisirs et carrière : modèle et outils pour intervenir auprès des jeunes artistes et sportif.ve.s

Balancing leisure and career: Model and tools to intervene among young artists and athletes

Shékina Rochat et Xavier Bodoira

- 1 Au sein des sociétés occidentalisées, les loisirs tendent à occuper une place de plus en plus centrale dans la vie des individus (Day, 1972 ; Waring, 2008) et dans leur construction identitaire (Barbot, 2008 ; Haggard & Williams, 1992 ; Kindelberger, Le Floc'h, & Clarisse, 2007), notamment au moment de l'adolescence (Feinstein, Bynner, & Duckworth, 2006 ; Kleiber, Larson, & Csikszentmihalyi, 1986). En effet, au sein d'une structure sociale et d'une économie de plus en plus changeantes et instables, les intérêts de loisirs pourraient compter parmi les constituants les plus stables des trajectoires de vie (Roberts, 2013). L'importance croissante qui leur est accordée interroge ainsi le rapport que ces activités entretiennent avec les trajectoires professionnelles. Plus particulièrement, la prépondérance des activités de loisirs dans la vie des adolescent.e.s questionne la manière dont ces derniers vont chercher à concilier loisirs et carrière au moment du choix initial d'une profession.
- 2 De manière générale, Kindelberger et al. (2007) ont suggéré que les loisirs pouvaient apporter aux psychologues conseiller.ère.s en orientation, dans le cadre de leur travail, des informations utiles sur le fonctionnement psychique des adolescent.e.s et que davantage de recherches devraient être conduites à ce sujet. Cet article se propose donc d'explorer, de manière théorique, le rapport entre les loisirs – en tant qu'activités récréatives dans lesquelles les individus s'engagent régulièrement et volontairement en dehors de leur travail ou de leurs études – et la carrière – conçue comme une progression professionnelle jalonnée d'étapes (e.g. Falcoz, 2001) –, et particulièrement dans les domaines artistiques et sportifs. En effet, la progression dans ce type d'activité de loisirs nécessite souvent un investissement conséquent de temps et d'efforts qui y sont consacrés. La question de la conciliation entre les loisirs et la carrière semble donc

intéressante à aborder à l'aune de ces exemples. Pour ce faire, cet article théorique offrira une revue de la littérature, puis proposera un modèle théorique permettant d'identifier différents profils possibles quant aux tentatives de conciliation entre loisirs et carrière au moment du choix professionnel initial. Les différentes stratégies et les écueils de chacun des profils identifiés seront décrits, de même que les pistes clés pour une prise en charge dans le cadre d'une démarche de conseil en orientation. Les apports spécifiques des stratégies de la méthode de l'entretien motivationnel (Miller & Rollnick, 2013) pour explorer ces pistes seront mis en exergue. Sur la base de ces considérations, une intervention destinée à identifier et à transférer les compétences développées dans le cadre des loisirs vers la sphère professionnelle sera proposée. La discussion permettra d'élargir les considérations soulevées à d'autres étapes de la carrière, ainsi qu'à d'autres activités de loisirs.

Les relations entre loisirs et travail

- 3 De manière générale, les loisirs constituent une part importante de la vie et contribuent de manière conséquente au développement de l'individu et à son bien-être psychosocial (voir Kuykendall, Tay, & Ng, 2015, pour une méta-analyse). Le concept de loisirs tel que nous le connaissons actuellement a pris son essor suite à la révolution industrielle, époque à laquelle la délimitation claire du temps et du lieu de travail a conduit au développement de la sphère des loisirs, hors du travail, pendant laquelle les individus pouvaient profiter d'une liberté relative pour réaliser les activités qui leur plaisaient (Roberts, 2013). Les loisirs ont ainsi d'abord été définis comme le temps restant après que les obligations soient satisfaites, avant de désigner plus spécifiquement des activités librement choisies (Tinsley & Tinsley, 2004 ; Wilson, 1980).
- 4 Dans leurs travaux, Tinsley et Tinsley (2004, 2015) synthétisent quatre éléments essentiels qui contribueraient à définir les loisirs et, par conséquent, à les distinguer du travail. Premièrement, les loisirs donneraient à l'individu une perception de liberté quant au choix et au moment de s'engager dans des activités, contrairement au travail qui est obligatoire. Deuxièmement, les loisirs seraient guidés par des motivations principalement intrinsèques (cf. la réalisation de soi, le plaisir de la tâche, etc.) alors que le travail répondrait prioritairement à des motivations extrinsèques (cf. salaire, assurance, etc.). Troisièmement, les activités de loisirs présenteraient la particularité d'être facilement modifiables pour permettre à l'individu d'atteindre un niveau optimal de stimulation, alors qu'il aurait peu de marge de manœuvre pour changer sa situation dans le cadre de son travail. Quatrièmement, les auteurs précisent que c'est le degré d'engagement de l'individu dans l'activité qui va faire la différence entre les loisirs et des simples passe-temps.
- 5 Le lien entretenu entre les activités de loisirs et les activités professionnelles a été modélisé par Parker (1971) sous forme de trois types de relations : les relations d'extension (lorsque les activités de loisirs et de travail sont similaires), d'opposition (lorsque les activités de loisirs et de travail divergent sensiblement) ou de neutralité (lorsque les individus reconnaissent une différence entre ces deux types d'activités sans pour autant les distinguer catégoriquement). Selon Tinsley et Tinsley (2004), il semble, *a priori*, normal de considérer que les gens recherchent des activités de loisirs qui vont compenser les bénéfices qu'ils ne peuvent pas obtenir dans leur activité professionnelle ; pourtant, ces auteurs relèvent que les résultats de la recherche

tendent à indiquer que les individus vont plutôt avoir tendance à rechercher le même type de bénéfice dans les activités professionnelles et de loisirs. Toutefois, les individus auraient davantage tendance à expérimenter du bonheur et du plaisir au cours de leurs loisirs qu'au sein de leur travail (Siddiquee, Sixsmiths, Lawthom, & Haworth, 2016).

- 6 Ainsi, en regard de l'importance et de la place croissante accordées aux loisirs dans notre société actuelle et dans la vie quotidienne des individus (e.g. Day, 1972 ; Regan & Roland, 1982 ; Waring, 2008), et d'une frontière de plus en plus perméable entre loisirs et vie professionnelle (Chevalier & Dussart, 2002), la relation entre loisirs et travail pourrait se révéler de nature plus complexe qu'elle n'y paraît de prime abord. En effet, les individus tendent à avoir une vision différente de ce qui constitue le travail et les loisirs (Kelly, 2009), notamment en raison du fait que les activités de loisirs des uns peuvent constituer le travail des autres, et inversement (Tinsley & Tinsley, 2015). Les frontières de plus en plus floues entre les sphères privées et professionnelle conduisent ainsi à se demander si certains types de travail (caractérisés par une grande autonomie et un fort engagement) ne constitueraient pas une nouvelle forme de loisir en soi (Lewis, 2003). Par ailleurs, plusieurs études (e.g. Armstrong & Rounds, 2008 ; Leuty, Hansen, & Speaks, 2016 ; Taylor, Kelso, Cox, Alloway, & Matthews, 1979 ; Vondracek & Skorikov, 1997) ont établi l'existence de liens entre les intérêts de loisirs et les intérêts vocationnels tels que définis par le modèle de Holland (1997), en particulier pour les intérêts réalistes, artistiques et sociaux (Armstrong & Rounds, 2008 ; Gaudron & Vautier, 2007 ; Leuty et al., 2016).
- 7 En effet, les études menées sur les loisirs (e.g. Bishop, 1970 ; Hansen & Scullard, 2002 ; London, Crandall, & Fitzgibbons, 1977) ont conduit à proposer des classifications de ces activités en facteurs pouvant être associés aux intérêts réalistes, artistiques et sociaux du modèle de Holland (Dik & Hansen, 2008). Les études citées mettent donc particulièrement en exergue le lien entre les loisirs de types réalistes, sociaux et artistiques et les choix de carrière correspondants. Les activités de loisirs peuvent, par ailleurs, conduire au développement d'intérêts vocationnels et à celui de compétences professionnelles (Bloland, 1984 ; Vondracek, Ford, & Porfeli, 2015) et constitueraient en outre l'un des meilleurs prédicteurs du choix professionnel (Hong, Milgram, & Whiston, 1993). Ceci s'avère cohérent avec la conception générale selon laquelle les intérêts auraient pour fonction de motiver les gens à s'intéresser à de nouveaux domaines et objets, et à y développer des compétences (Dik & Hansen, 2008).
- 8 Ces considérations soulignent l'étroite imbrication du travail et des loisirs et laissent supposer d'importantes variations individuelles au niveau des stratégies de conciliation entre loisirs et vie professionnelle. Pour cette raison, cet article se propose d'offrir, dans un premier temps, une modélisation du rapport entre loisirs et activité professionnelle chez les jeunes sportifs et artistes permettant d'identifier différents profils de conciliation et leurs enjeux relatifs quant à la prise en charge, avant de proposer, dans un deuxième temps, un outil concret visant à faciliter l'insertion professionnelle des individus accordant une grande importance à leurs loisirs.

Proposition d'un modèle théorique : centralité des loisirs et de la carrière

- 9 Les éléments présentés ci-dessus tendent à mettre en évidence deux axes susceptibles de jouer un rôle central dans la relation complexe entre loisirs et travail au moment du

choix professionnel des individus présentant des intérêts de loisirs marqués : (a) la centralité de la carrière dans la vie de l'individu et (b) sa propension au compromis vis-à-vis de la place des loisirs dans sa vie professionnelle (voir figure 1). De manière plus générale, la centralité du travail fait référence aux croyances de l'individu quant à l'importance qu'il accorde à la sphère du travail dans sa vie (Paullay, Alliger, & Stone-Romero, 1994). Dans notre modèle, ce premier axe traduit le degré d'intensité avec lequel l'individu va accorder de l'importance au travail – en tant qu'activité professionnelle – et à sa carrière – en tant que progression professionnelle – dans sa conception de l'avenir. Le second axe se réfère quant à lui à la propension des individus à faire des compromis vis-à-vis de la centralité des intérêts de loisirs dans leur vie – les loisirs étant ici compris comme les activités dans lesquelles les individus s'engagent régulièrement et volontairement en dehors de leur travail ou de leurs études. Cette propension au compromis renvoie ici à la disposition des individus à renoncer à leurs aspirations perçues comme irréalistes pour des alternatives conçues comme plus réalistes lorsqu'ils identifient des obstacles à la réalisation de leurs aspirations premières (Gottfredson, 1981, 1994). Le croisement des axes met ainsi en évidence quatre profils de conciliation entre loisirs et travail intitulés de la manière suivante : les déterminés, les hédonistes, les pragmatiques, et les proactifs.

Figure 1. Synthèse des stratégies, écueils, pistes et leviers propres à chaque profil

[[45-_arg1.eps]]

Centralité de la carrière		
Déterminés <i>Les loisirs en tant que carrière</i>	Proactifs <i>Les loisirs au service de la carrière</i>	
Stratégie : rechercher activement à faire de ses loisirs sa carrière. Écueil(s) : biais du survivant et perte du « feu sacré ». Piste(s) : aider au compromis pour déterminer un « plan B ». Levier(s) : faire évoquer les obstacles et investiguer les causes.	Stratégie : transférer les compétences des loisirs dans la carrière. Écueil(s) : négliger les loisirs au profit de la carrière. Piste(s) : aider à équilibrer vie privée-vie professionnelle. Levier(s) : identifier les domaines-clés et explorer les dilemmes.	
Hédonistes <i>Les loisirs au lieu de la carrière</i>	Pragmatiques <i>La carrière au service des loisirs</i>	Propension au compromis
Stratégie : investir les loisirs pour élargir les qualifications liées à la carrière. Écueil(s) : procrastination de l'entrée dans la vie professionnelle. Piste(s) : simplifier la motivation et aider au compromis. Levier(s) : explorer la divergence entre la situation actuelle et désirée.	Stratégie : alterner activités de loisir et de carrière. Écueil(s) : manque d'engagement dans la vie professionnelle. Piste(s) : simplifier la motivation pour la carrière. Levier(s) : explorer les avantages à s'investir dans sa carrière.	

Figure 1. Synthesis of each profile's strategy, pitfalls, trails, and levers

Les déterminés

- 10 Le profil des « déterminés » décrit les individus pour qui la carrière revêt une grande importance, et qui ne sont pas prêts à faire de compromis quant à la centralité des loisirs dans leur vie. Ce profil correspond typiquement à celui des individus déterminés à faire de leurs intérêts de loisirs leur métier, par exemple en devenant footballeur.euse professionnel.le ou chanteur.euse de variétés, et qui vont chercher activement à mettre

en place une telle possibilité en utilisant et développant leurs compétences ainsi que leur réseau social (par exemple en intensifiant leur entraînement et en prenant contact avec des professionnels du milieu). Selon Chevalier et Dussart (2002), chercher à faire de ses loisirs, son métier pourrait être un moyen stratégique pour les individus de préserver l'identité qu'ils ont développée au travers des loisirs dans leur activité professionnelle, tout en conjuguant plaisir et réalité dans un monde professionnel insécurisant.

- 11 L'option de professionnalisation des loisirs peut toutefois s'avérer délicate lorsque le marché de l'emploi se révèle peu clément dans le domaine d'intérêt développé, notamment dans le cas d'intérêts sportifs ou artistiques. En effet, dans ces deux domaines, le marché de l'emploi se caractérise par une grande instabilité et précarité due principalement au fait que l'offre (de candidat.e.s) y surpasse la demande (d'emplois disponibles) (e.g. Capiou, 2008 ; Chevalier & Dussart, 2002 ; Danner & Galodé, 2006 ; Menger, 2010). Le choix des consultant.e.s de faire de leurs loisirs leur métier est donc susceptible de placer les psychologues conseiller.ère.s en orientation face à un dilemme de type « rêve ou réalité » quant à savoir s'ils doivent encourager ce type d'aspirations ou, au contraire, les enjoindre à tenir compte des contraintes externes (Cardoso, Taveira, Biscaia, & Santos, 2012 ; Rochat, 2015).
- 12 Effectivement, la poursuite confiante de l'objectif de faire de ses loisirs sa carrière peut refléter ce que l'on appelle le « biais du survivant », soit la tendance à surestimer les chances de succès dans une voie donnée en basant son estimation sur l'observation de ceux qui ont réussi et en négligeant le nombre bien plus élevé, mais moins visible, de ceux qui ont échoué (e.g. Dobelli, 2013 ; Rochat, 2016b). Par exemple, la forte médiatisation des métiers sportifs et artistiques – notamment à la télévision (Bigeon, Dosnon, & Guichard, 2010) – tend à augmenter la visibilité de celles et ceux qui ont « survécu » et qui sont devenu.e.s des artistes ou des sportif.ve.s professionnel.le.s, en laissant dans l'ombre tou.te.s celles et ceux, bien plus nombreu.ses.x, qui n'y sont pas parvenu.e.s (Barbusse, 2006 ; Menger, 2010). Un tel biais contribuerait donc à entretenir l'espoir des candidat.e.s en les conduisant à surestimer leurs chances de réussir (Menger, 2010), alors que pour un.e acteur.rice, musicien.ne ou sportif.ve devenu.e célèbre, des centaines ont échoué à le devenir, et que pour chacun.e de ceux.celles-ci, des centaines n'ont pas pu vivre de cette activité, et que pour chacun.e d'entre eux.elles, des centaines encore n'ont pas eu le talent pour percer dans le domaine, etc. (Dobelli, 2013). Ainsi, bien que les jeunes présentant un profil déterminé soient susceptibles d'avoir un bon niveau de compétences dans leurs loisirs et qu'ils soient généralement convaincus d'avoir les aptitudes requises pour parvenir à faire carrière dans le domaine, les compétences perçues ou réelles ne sont pas pour autant un gage de réussite en soi. Ceci concerne bien entendu les professions « starifiées », mais aussi, à un degré plus modeste, les professions dans les domaines artistique, artisanal ou technique (photographe, décorateur.rice d'intérieur, *designer*, etc.) ainsi que sportif (enseignant.e de sport, instructeur.rice de fitness, etc.), pour lesquels la demande se révèle relativement faible sur le marché du travail en comparaison avec le nombre de candidat.e.s.
- 13 Ce profil présente également un risque dans le sens où la transformation des intérêts de loisirs en une activité professionnelle est susceptible d'« éteindre » la passion. En effet, la description précédente des caractéristiques des loisirs proposée par Tinsley et Tinsley (2004, 2015) mettait en évidence l'importance de la liberté de choix et de la

motivation intrinsèque dans les loisirs, ainsi que de la possibilité d'y réguler le niveau de stimulation pour atteindre un niveau optimal. Or, la professionnalisation des loisirs conduit inévitablement à introduire des contraintes dans les activités de loisirs, ce qui peut concourir à la diminution du sentiment de liberté dans l'exercice desdites activités (e.g. Dietschy, 2004). Par ailleurs, introduire des récompenses extrinsèques (cf. incitations monétaires, évaluations, reconnaissance) dans la pratique des loisirs serait susceptible, sous certaines conditions, de diminuer la motivation intrinsèque à la réalisation de ces activités (voir Cerasoli, Nicklin, & Ford, 2014, pour une méta-analyse récente sur cet effet). Enfin, transformer les activités de loisirs en travail peut potentiellement limiter la possibilité de réguler le degré de stimulation de la tâche, avec l'éventualité de se retrouver immobilisé dans certaines tâches que la répétition peut rendre fastidieuses (e.g. Day, 1972). En conséquence, transformer un loisir en une activité professionnelle peut faire encourir à l'individu le risque de perdre ses intérêts premiers pour cette activité.

- 14 Au vu de ces considérations, la probabilité est élevée que les jeunes présentant un profil « déterminé » doivent, à un moment ou à un autre de leur parcours, réaliser un compromis quant à la centralité des loisirs dans leur vie professionnelle. Dans le cadre d'une démarche de conseil en orientation, il sera donc important que les psychologues conseiller.ère.s soient à même de sensibiliser les jeunes à ces différents aspects afin de les aider à modérer leurs aspirations. Les outils et stratégies d'aide au compromis issus de l'entretien motivationnel (Miller & Rollnick, 2013) tels que présentés dans un précédent article (Rochat, 2015) pourront alors s'avérer particulièrement d'actualité pour aider les consultant.e.s à prendre conscience des obstacles à leurs projets et pour trouver des alternatives (ou un « plan B ») qu'ils jugeront acceptables, afin de préserver la relation établie et la motivation à considérer la carrière comme un aspect important de leur vie.

Les hédonistes

- 15 Le profil des « hédonistes » décrit, quant à lui, des individus attachant peu d'importance à leur carrière et qui sont peu disposés à réaliser des compromis quant à la centralité des loisirs dans leur vie. Contrairement aux « déterminés » du premier profil, ces derniers ne se projettent pas dans une carrière professionnelle, qu'elle soit liée aux intérêts de loisirs ou non, et ne réalisent pas, ou peu, de démarches en ce sens. Ce profil décrit des individus pour qui les intérêts de loisirs vont permettre d'éluder et / ou de repousser les questions liées à la projection dans la carrière. Dans ce cas, des activités de loisirs prononcées peuvent être assimilées à une stratégie d'évitement vis-à-vis d'une situation vécue comme stressante (par exemple le choix professionnel et / ou l'engagement dans une carrière professionnelle) (Endler & Parker, 1990). Ce type de profil peut traduire une tentative de procrastiner le processus de choix et l'engagement dans une profession et est susceptible de conduire les individus à « manquer la fenêtre temporelle » pour l'engagement dans cette étape de vie, ce qui contribuerait ensuite à précariser la suite de leur trajectoire professionnelle (e.g. Heckhausen & Tomasik, 2002).
- 16 À nouveau, le recours aux principes de l'approche motivationnelle pourrait être pertinent ici afin d'aider les adolescent.e.s à identifier quelles sont leurs valeurs clés (e.g. indépendance financière, autonomie, etc.) et de mettre en évidence d'éventuels

écarts entre ces valeurs et leur situation actuelle, et ainsi les motiver à se mettre en mouvement (Miller & Rollnick, 2013). Par ailleurs, il semblerait particulièrement pertinent d'encourager les individus présentant ce profil à se projeter dans l'avenir. En effet, les études tendent à indiquer que le fait de se projeter dans le temps conduirait les adolescent.e.s à prendre de meilleures décisions pour leur avenir, même lointain (Ersner-Hershfield, Garton, Ballard, Samanez-Larkin, & Knutson, 2009 ; Hershfield, 2011). Ceci peut notamment être réalisé à l'aide des stratégies motivationnelles encourageant à imaginer le futur en cas de changement (engagement dans le processus de choix professionnel) ou de non-changement (poursuite du *statu quo*), ou en déroulant les pires et les meilleurs scénarios possible pour la suite pouvant survenir à partir de la situation actuelle des consultant.e.s, de manière à amplifier leurs aspirations liées à la carrière (Miller & Rollnick, 2013). Les moyens de les éviter ou de concrétiser ces scénarios pourront ensuite être abordés en vue d'anticiper les éventuelles difficultés susceptibles de se présenter.

Les pragmatiques

- 17 Le profil des « pragmatiques » décrit les individus qui présentent également peu d'ambitions pour leur carrière, mais qui sont prêts à faire des compromis quant à la centralité des loisirs dans leur vie. Ce profil décrit typiquement les individus qui opteront pour un travail alimentaire leur permettant d'avoir des ressources suffisantes à leur subsistance tout en exerçant leurs loisirs à côté. Ce schéma d'alternance entre une activité correspondant au loisir, peu ou pas rémunérée, et une activité plus ordinaire moins proche des intérêts de l'individu, mais lui assurant un revenu constituerait, selon Throsby (1994, 1996), la meilleure combinaison possible de plaisir et de réalité. Cette considération est alimentée par les résultats des études indiquant que les loisirs peuvent servir de compensation à un travail qui ne correspondrait pas aux intérêts vocationnels d'un individu (e.g. Melamed & Meir, 1981 ; Melamed, Meir, & Samson, 1995). Trouver un moyen de pratiquer ses activités de loisirs en parallèle à une activité professionnelle non directement liée aux intérêts de la personne semble donc constituer une piste prometteuse pour l'accompagnement des consultant.e.s dans leur processus de compromis vis-à-vis de la conciliation entre travail et loisirs.
- 18 Toutefois, bien que ce profil soit considéré comme protecteur pour l'individu, il ne semble guère propice à l'investissement de la sphère professionnelle, au détriment de la progression de la carrière, de la qualité du travail et de l'épanouissement professionnel. En effet, les travailleurs faisant preuve d'engagement au travail – soit d'énergie, de dévouement et d'immersion dans leur travail (Schaufeli, Bakker, & Salanova, 2006) – démontreraient une plus grande productivité, ouverture d'esprit et créativité dans leur milieu professionnel que les individus peu investis (Bakker, 2011 ; Bakker & Demerouti, 2008). Plus spécifiquement, l'engagement affectif à la réalisation d'une tâche (« vouloir le faire ») serait davantage relié à des comportements désirables au travail qu'un engagement de type normatif (« sentiment de devoir le faire ») (voir Meyer, Stanley, Herscovitch, & Topolnytsky, 2002, pour une méta-analyse sur ce sujet). Ceci tend à souligner l'importance d'avoir la possibilité de trouver un sens à son activité professionnelle, tant pour l'individu que pour l'entreprise qui l'engage. Par ailleurs, Menger (2010) propose que la polyvalence des rôles à laquelle sont souvent contraints les artistes peut, sous certaines conditions, avoir des conséquences positives sur le développement de leur activité de loisirs (tel.le la.le compositeur.rice qui peut

tirer parti de ses autres rôles professionnels pour nouer des relations et promouvoir son art), ce qui souligne bien l'étroite imbrication et les influences bidirectionnelles entre loisirs et carrière. Dans de tels cas de figure, les psychologues conseiller.ère.s en orientation auraient alors également intérêt à encourager les consultant.e.s à faire appel à leur imagination pour explorer les différentes manières dont il leur serait possible de tirer davantage profit de leur travail « alimentaire », au-delà de la sécurité financière.

Les proactifs

- 19 Enfin, le profil des « proactifs » présente les individus pour qui la carrière tient un rôle central et qui sont prêts à faire des compromis quant à la centralité des loisirs dans leur vie. Ce profil décrit les individus qui privilégient leur carrière par rapport à leurs activités de loisirs, notamment en continuant à les concevoir comme telles, et non pas comme une carrière potentielle. Typiquement, les individus « proactifs » chercheront activement à tirer parti des compétences et des relations qu'ils ont développées au cours de leur activité de loisirs pour les mettre au service de leur vie professionnelle. C'est le cas, par exemple, des jeunes sportif.ve.s qui voient la recherche d'une place de travail comme une compétition requérant une bonne préparation, de l'endurance, ainsi qu'une bonne motivation. Comme pour les individus au profil pragmatique, la prise en charge de ce type d'individu dans le cadre d'une démarche d'orientation semble, *a priori*, plus aisée, car les psychologues conseiller.ère.s n'auraient en principe pas besoin de passer par le processus de modération des aspirations. Néanmoins, de tels individus risqueraient que la poursuite de leur carrière se fasse au détriment de leur activité de loisirs, dont les bénéfices pour l'épanouissement personnel ont été relevés auparavant. Un surinvestissement de la carrière pourrait, en outre, dans les cas les plus extrêmes, conduire à des situations d'addiction au travail – « workaholisme » – particulièrement délétères pour la santé physique et psychique (Chamberlin & Zhang, 2009 ; Vodanovich, Piotrowski, & Wallace, 2007). En ce sens, une piste pour travailler avec de tels individus dans le cadre d'une démarche de conseil en orientation serait de les aider à trouver un domaine dans lequel ils auraient la possibilité d'utiliser, au mieux, les compétences qui leur tiennent à cœur, et d'aborder avec eux les éventuels dilemmes qu'ils pourraient rencontrer quant à l'équilibre entre vie professionnelle et vie de loisirs. Pour ce dernier aspect, le recours aux principes motivationnels visant à résoudre l'ambivalence, notamment au travers de l'accompagnement de l'exploration en profondeur des deux versants de l'ambivalence *via* des questions ouvertes et des reflets pourrait s'avérer intéressant, la méthode ayant déjà été suggérée pour aborder le cas des dilemmes liés à la carrière (Rochat & Rossier, 2016 ; Stoltz & Young, 2013).
- 20 La figure 1 synthétise les stratégies et risques inhérents à chacun des profils de même que les principales pistes de travail et les leviers d'intervention possibles pour les psychologues conseiller.ère.s en orientation. En effet, chacun des profils implique des besoins spécifiques et il conviendrait pour les professionnel.le.s de l'orientation de pouvoir adapter leur prise en charge. À cette fin, les psychologues conseiller.ère.s en orientation pourraient commencer par dessiner les deux axes de centralité de la carrière et de propension au compromis avant de demander à leurs consultant.e.s de se situer sur le schéma. La position indiquée sur le schéma servirait ensuite de point de départ à une discussion visant à préciser la stratégie mise en place par les consultant.e.s ainsi que ses risques potentiels et les éventuels moyens de surmonter ces

écueils. À nouveau, dans ce type d'intervention, une approche évocatrice, empathique, non jugeante et fondée sur la collaboration serait à privilégier en vue de ne pas activer des mécanismes de réactance chez le ou la consultant.e (e.g. Miller & Rollnick, 2013).

- 21 Par ailleurs, le profil des individus « proactifs » permet de faire émerger une idée intéressante pour soutenir les psychologues conseiller.ère.s en orientation dans l'accompagnement à l'engagement dans la vie active de l'ensemble des jeunes artistes et sportif.ve.s : les aider à identifier quelles sont les compétences développées et acquises au travers de leurs loisirs qu'ils.elles seraient susceptibles de faire valoir et d'utiliser dans leur métier, que ce dernier soit lié ou non à leur intérêt premier. En effet, renoncer à certaines aspirations pour s'adapter à l'accessibilité des professions est un processus nécessaire lors du choix professionnel (Gottfredson, 1981, 1994). Toutefois, la réalisation d'un tel compromis a des effets négatifs sur le vécu affectif et sur la satisfaction anticipée au travail, notamment lorsque le degré de compromis est important (Tsaousides & Jome, 2008). Or, la démarche des « proactifs » semble indiquer que ces derniers ont su tenir compte des contraintes du marché de l'emploi tout en maintenant une motivation à mener une vie professionnelle satisfaisante. En ce sens, le transfert des compétences développées dans les loisirs vers la vie professionnelle pourrait constituer un moyen d'atteindre un équilibre satisfaisant entre les aspirations rêvées et les contraintes de la réalité (Rochat, 2015). Cet article va donc maintenant s'attacher à présenter un modèle d'intervention destiné à faciliter l'identification et l'analyse des compétences des jeunes artistes et sportif.ve.s, en vue de les transférer dans le monde professionnel.

Implications pratiques

Identifier les compétences

- 22 Afin d'aider les artistes et sportif.ve.s à valoriser au mieux leur potentiel dans le monde du travail, il s'agit dans un premier temps d'identifier les compétences inhérentes à leurs activités de loisirs. L'analyse des compétences – comprises comme l'ensemble des connaissances théoriques (savoirs), des aptitudes pratiques (savoir-faire) et des attitudes (savoir-être) (Durand, 2006) – est une démarche courante dans le cadre de bilan de compétences réalisé lors des prises en charge avec des adultes et qui consiste à analyser en profondeur les expériences professionnelles passées et présentes d'un individu afin d'y déceler les principales compétences développées qui pourraient être mobilisées en vue de la réalisation d'un projet professionnel (e.g. Ruffin-Beck & Lemoine, 2011). Une telle démarche d'analyse s'inscrirait en complément à d'autres outils et méthodes utilisés dans un suivi psychologique en conseil et orientation mené avec des jeunes artistes et sportif.ve.s à l'aube de leur entrée dans le monde professionnel, afin d'y valoriser au mieux leur potentiel. Pour ce faire, remplir une grille d'analyse de l'expérience, telle que celle mise au point par Clot-Siegrist (2011) afin d'analyser en profondeur les expériences professionnelles passées et présentes d'un individu s'avère être un support particulièrement intéressant (voir figure 2). En effet, selon Brown et al. (2003), la réalisation d'exercices écrits fait partie des ingrédients critiques de l'efficacité des démarches d'orientation. Dans le cadre d'un tel exercice, le ou la consultant.e serait tout d'abord amené.e à détailler les différentes activités exercées dans le cadre de ses loisirs. Puis, dans un second temps, il ou elle serait amené.e à réfléchir sur les connaissances, aptitudes techniques et relationnelles

qu'il ou elle met en œuvre pour parvenir à réaliser les activités en question. Chacune de ces compétences spécifiques pourrait ensuite être décomposée en des compétences plus génériques. Après avoir passé au peigne fin ses différentes compétences, il s'agirait pour la.le consultant.e d'exprimer son degré de plaisir et de maîtrise pour l'activité en question et pour les compétences associées.

Figure 2. Exemple d'une grille d'analyse des compétences adaptée de Clot-Siegrist (2011) utilisée pour l'identification de compétences développées dans le cadre d'une activité de loisir musicale

[[45-4_art5-fig2.eps]]

Activités (dans les loisirs)	Savoirs (connaissances)	Savoir-faire (aptitudes)	Savoir-être (attitudes)	Maîtrise (1 à 5)	Plaisir (1 à 5)
1. Lire une partition de musique	Connaissances de notation : → Notation musicale → Notation de la musique → ...	Capacité à décrypter les notes et le rythme : → reconnaître des symboles → interpréter les symboles → ...	Capacité à corriger de manière indépendante : → rester concentré sur la tâche → faire abstraction du monde extérieur → ...	5	4
2. Apprendre un morceau de musique	Connaissances de l'instrument : → Propriétés physiques → Propriétés sonores → ...	Capacité à jouer les notes : → Traduire les symboles en sons → Dextérité manuelle → ...	Capacité à apprendre par essais-erreurs : → Persévérance face à l'échec → Résistance élevée vis-à-vis de soi. → ...	5	5
3. Donner une représentation	Connaissances sur le monde du spectacle...	Capacité à se coordonner avec les autres musiciens...	Capacité à gérer le stress et la pression...	3,5	5
...					

Figure 2. Example of an analytical grid of competences adapted from Clot-Siegrist (2011) used to identify the skills developed in the context of musical leisure activity

23 Suite à l'investigation des différentes activités de loisirs du consultant, des liens pourront ensuite être établis avec les compétences requises par les différents corps de métiers, par exemple au moyen des différents moteurs de recherche des sites Internet d'information nationale sur les formations et les professions (par exemple onisep.fr pour la France, orientation.ch pour la Suisse, et metiers.siep.be pour la Belgique). La mise en commun des différents éléments devrait permettre de contribuer à trouver des alternatives acceptables pour l'individu, ainsi qu'à identifier les compétences qui font actuellement défaut pour la mise en place du projet en vue de réfléchir au moyen de pouvoir les développer. Cette démarche serait alors susceptible de constituer une piste prometteuse pour maximiser le processus d'orientation des jeunes sportif.ve.s et artistes en ce qu'elle ouvre une porte pour leur permettre d'accéder à une vie professionnelle qui peut être vécue comme stimulante et riche. En effet, les démarches de bilan de compétences démontrent généralement des effets positifs pour les bénéficiaires, tant au travers de la connaissance qu'ils ont d'eux-mêmes et de leurs compétences, qu'au niveau de l'évolution de l'élaboration de leur projet professionnel (Gaudron, Bernaud, & Lemoine, 2001 ; Ruffin-Beck & Lemoine, 2011).

Transférer les compétences

24 De manière générale, les liens entre les intérêts et compétences sportives et artistiques et le marché de l'emploi – hors professionnalisation des loisirs – apparaissent comme plus riches que ce que l'on peut imaginer de prime abord. Par exemple, Menger (2010)

relève que le modèle de croissance des entreprises se trouve de plus en plus régi par les logiques de l'innovation. Dans ce type de société, les compétences associées à la créativité telles que la flexibilité, la pensée divergente et intuitive, et le goût du risque sont élevées au rang de valeurs essentielles (Menger, 2010). Il est vrai qu'actuellement la flexibilité et l'innovation apparaissent être des composantes essentielles à la vitalité et à la performance des entreprises (Bishwas, 2015), et que les déterminants impliqués dans l'innovation au niveau individuel et groupal sont activement investigués (voir Hammond, Neff, Farr, Schwall, & Zhao, 2011 ; Hulsheger, Anderson, & Salgado, 2009, pour des méta-analyses à ce sujet). En ce sens, il est justifié de considérer que les compétences développées au travers des activités de loisirs artistiques sont recherchées avec assiduité sur le marché de l'emploi et que leur exercice ne doit pas rester confiné à la pratique artistique pure. De manière similaire, de nombreux rapprochements ont été effectués entre le monde du sport et le monde de l'entreprise. Depuis quelques années, le milieu des entreprises promeut fortement les logiques de recherche de performance, de dépassement de soi et de travail en équipe inhérentes à la pratique sportive (Barbusse, 2006), au point que la tendance à l'inspiration et au transfert des compétences et de l'esprit sportif vers le monde de l'entreprise commence à se dessiner distinctement (Barbusse, 2009). Sportif.ve.s et artistes amateurs auraient donc de nombreux atouts à faire valoir sur le marché de l'emploi et pourraient contribuer activement à l'innovation et à la compétitivité des entreprises et de l'économie.

- 25 Par ailleurs, le transfert des compétences ne se limite pas à l'exercice d'une profession, mais peut également être mis à profit dans le domaine de la gestion de carrière tout au long de la vie. En effet, face aux mutations et transformations que le monde du travail a subies et continuera de subir dans les années à venir (e.g. Brynjolfsson & McAfee, 2014 ; Krumboltz, 2009), connaître ses compétences devient l'un des piliers essentiels de la gestion de carrière (Arthur, Claman, & DeFillipi, 1995). Un certain nombre de compétences développées au travers des loisirs sportifs et artistiques vont alors s'avérer très utiles pour gérer sa carrière dans les temps chaotiques actuels.
- 26 Par exemple, Amundson (2015) considère que la crise qui caractérise les trajectoires professionnelles des consultant.e.s en psychologie du conseil et de l'orientation relève en réalité d'une crise de l'imagination. Selon l'auteur, gérer sa carrière au XXI^e siècle requiert d'être capable d'adopter une perspective nouvelle et divergente sur sa carrière, de manière à pouvoir faire émerger de nouvelles directions et trajectoires professionnelles. En ce sens, les capacités de flexibilité et d'abstraction développées dans le cadre de loisirs artistiques s'avèrent être des alliés inestimables pour la conduite de sa carrière. De même, la concurrence sévère du marché de l'emploi et la diversité des acteur.rice.s qui y gravitent donnent aux sportif.ve.s un avantage incontournable lorsqu'ils ou elles sont en mesure de mettre les compétences développées au travers de leurs loisirs – par exemple, au niveau de la préparation mentale, de l'endurance, de la connaissance des adversaires et des différentes tactiques pour les désarçonner – au service de l'atteinte de leurs buts professionnels. Utiliser les compétences développées dans le cadre des loisirs pour gérer de manière proactive les changements de carrière constitue d'ailleurs une approche cohérente avec la conception selon laquelle l'un des rôles principaux des intérêts dans le développement des êtres vivants serait notamment de pouvoir contribuer à préparer les individus à

élargir leur répertoire d'expériences de manière à développer des compétences qui leur permettront d'affronter efficacement les imprévus de la vie (e.g. Dik & Hansen, 2008).

Discussion

- 27 Cet article visait à proposer un modèle théorique du lien entre loisirs et carrière chez les jeunes artistes et sportif.ve.s au moment du choix professionnel initial, de manière à situer les individus en fonction du mode de conciliation envisagé entre ces deux domaines. Les différents profils identifiés semblent pouvoir être mis en lien avec le modèle proposé par Parker (1971) : les déterminés et les proactifs pouvant traduire deux modalités différentes du rapport d'extension entre les loisirs et la carrière, alors que les hédonistes et les pragmatiques peuvent s'inscrire dans une modalité d'opposition entre ces deux sphères. Le modèle proposé ici permet donc d'affiner celui de Parker en introduisant une distinction supplémentaire à l'intérieur des deux catégories pré-identifiées. L'objectif du modèle était de pouvoir souligner les différents écueils des stratégies proposées ainsi que les leviers d'actions pouvant être activés dans le cadre d'une démarche de conseil en orientation. La mise en évidence des stratégies déployées par les individus présentant un profil proactif a permis de proposer une piste d'intervention supplémentaire afin de pouvoir aider les individus à identifier les compétences développées dans le cadre des loisirs de manière à pouvoir les transférer dans l'exercice d'une profession ou dans la gestion de leur carrière, et de proposer un outil d'intervention concret à cette fin. Toutefois, le modèle proposé gagnerait à être validé empiriquement, notamment afin de pouvoir observer comment la population générale et celle des artistes ou sportif.ve.s amateur.rice.s se distribuent dans les différents profils. Dans une telle entreprise, l'impact des aptitudes réelles et perçues sur la répartition dans les différents profils gagnerait à être étudié, tant pour les compétences liées aux loisirs que pour celles liées à la sphère professionnelle. En effet, Parker (1971) souligne, par exemple, que le niveau de formation des individus jouerait un rôle dans la détermination des profils de relation entre travail et loisirs.
- 28 Par ailleurs, si cet article s'est centré principalement sur le moment du choix professionnel initial, l'application du modèle théorique et de la démarche d'intervention reste toutefois également envisageable à d'autres moments du parcours professionnel. En effet, les carrières actuelles étant caractérisées par des changements fréquents et des transitions nombreuses, la question du lien entre carrière et loisirs est susceptible de se poser de manière saillante à plusieurs étapes du parcours et de susciter des réaménagements variés (Chevalier & Dussart, 2002 ; Day, 1972). C'est notamment le cas en ce qui concerne la fin de carrière des sportif.ve.s qui doivent se reconverter. Au travers d'une étude qualitative, Fabre, Catignon-Turnau et Ventolini (2012) ont ainsi identifié quatre profils d'attitude à l'égard de la reconversion professionnelle chez des joueurs de rugby en fin de carrière : les « experts » qui cherchent activement à rester dans le domaine du sport, les « attentistes » qui s'attendent à ce que la réussite de leur reconversion provienne du réseau qu'ils ont développé au travers du sport, les « opportunistes » qui vont accumuler au maximum les ressources externes ou internes au milieu sportif pour saisir les opportunités de reconversion qui seront offertes par leur réseau, et finalement les « entrepreneurs » qui s'intéressent de manière proactive à leur reconversion dont ils souhaitent être les acteurs. Ces différents profils semblent s'apparier relativement bien avec ceux

proposés dans le présent article (e.g. experts et déterminés, attentistes et hédonistes, opportunistes et pragmatiques, entrepreneurs et proactifs). À ces différents profils, les auteurs (Fabre et al., 2012) associent également différents besoins d'accompagnement et se joignent à d'autres auteurs (McKnight et al., 2009 ; Swain, 1991 ; Wylleman, Alfermann, & Lavalee, 2004) pour souligner la centralité de la préoccupation du transfert des compétences pour la réussite de cette transition.

- 29 Enfin, bien que cet article théorique se soit focalisé sur les intérêts de types artistiques et sportifs, les principes de la démarche peuvent également s'appliquer à des loisirs moins « prestigieux », tels que les jeux, et notamment les jeux vidéo. En effet, au cours de ces dernières années, les technologies digitales ont fortement influencé la nature du travail (e.g. Brynjolfsson & McAfee, 2014) ainsi que les loisirs à disposition des individus (Roberts, 2013). La probabilité que les consultant.e.s mentionnent des intérêts de loisirs en lien avec les nouvelles technologies est donc fortement susceptible de se produire dans le cadre d'une consultation en orientation, notamment dans le cas des jeunes qui souhaitent devenir informaticien.ne ou concepteur.rice de jeux vidéo. Toutefois, de telles activités étant souvent perçues de manière négative, il n'est pas forcément aisé pour les psychologues conseiller.ère.s en orientation d'identifier les compétences qui peuvent y être développées en vue de les transférer dans la vie professionnelle.
- 30 Cependant, McGonigal (2015) propose que les composantes essentielles propres à l'ensemble des jeux en général, et des jeux vidéo en particulier (e.g. les défis, héros, quêtes, adversaires, ressources, alliés et victoires épiques) peuvent être mobilisées dans la vie de tous les jours, en vue d'aider les individus à surmonter toute sorte de défis de vie, majeurs ou triviaux. L'auteure a ainsi formalisé cette approche en une méthode qui connaît un succès grandissant et dont l'efficacité pour réduire les manifestations d'anxiété et de dépression commence à être documentée (Roepke et al., 2015). Le recours aux principes de cette approche dans le cadre de l'orientation scolaire et professionnelle a déjà été proposé (Rochat, 2016a) et semble constituer un exemple intéressant de la manière dont les compétences développées au travers des loisirs peuvent également être mises à profit dans la vie professionnelle, par exemple lors des périodes de transitions ou en cas de défis importants sur le lieu de travail. En ce sens, le recours à une analyse des compétences développées dans le cadre des jeux et des jeux vidéo, et sur la manière dont elles peuvent être transférées dans la vie professionnelle et la gestion de carrière semble également particulièrement pertinent, au-delà même des intérêts sportifs et artistiques.

Conclusion

- 31 Les loisirs jouent un rôle central dans la vie actuelle des sociétés occidentalisées. L'importance de ces activités interroge le rapport qu'elles entretiennent avec la carrière, notamment au moment du choix professionnel initial des adolescent.e.s pour lequel.le.s ces activités tiennent une place centrale dans leur vie. L'article présente un modèle permettant de conceptualiser les différentes stratégies de conciliation des loisirs et de la carrière chez les artistes et sportif.ve.s, en vue d'identifier les interventions de conseil en orientation les plus appropriées à adopter. Parmi ces interventions, l'identification et le transfert des compétences développées dans le cadre des loisirs semblent particulièrement prometteurs pour permettre aux psychologues conseiller.ère.s en orientation d'aider les artistes et sportif.ve.s à trouver

et à construire une carrière professionnelle satisfaisante tout au long de leur vie. Toutefois, les considérations soulevées dans le présent article ne se limitent pas au choix professionnel initial et peuvent également trouver écho auprès des stratégies de reconversions professionnelles. Enfin, les pistes proposées peuvent également s'appliquer à des loisirs typiquement perçus comme moins « prestigieux » que des activités artistiques ou sportives, tels les jeux ou les jeux vidéo.

BIBLIOGRAPHIE

- Amundson, N. (2015). Using metaphor in career intervention. In P. J. Hartung, M. L. Savickas, & W. B. Walsh (eds.), *Handbook of Career Intervention: Vol. 2. Applications* (pp. 293-304). Washington, DC: American Psychological Association.
- Armstrong, P. I., & Rounds, J. (2008). Linking leisure interests to the RIASEC world of work map. *Journal of Career Development, 35*, 5-22.
- Arthur, M. B., Claman, P. H., & DeFillipi, R. J. (1995). Intelligent enterprise, intelligent careers. *Academy of Management Executive, 9*, 7-20.
- Bakker, A. B. (2011). An evidence-based model of work engagement. *Current Directions in Psychological Science, 20*, 265-269.
- Bakker, A. B., & Demerouti, E. (2008). Towards a model of work engagement. *Career Development International, 13*, 209-223.
- Barbot, B. (2008). Structures identitaires et expression créative à l'adolescence. *L'Orientation scolaire et professionnelle, 37*, 483-507.
- Barbusse, B. (2006). Le management des professionnels du sport : le cas d'un club de handball. *Revue française de gestion, 9*, 107-123.
- Barbusse, B. (2009). Entre sport et entreprise, une attirance réciproque. *L'Expansion Management Review, 3*, 10-19.
- Bigeon, C., Dosnon, O., & Guichard, J. (2010). Que montre la télévision des professions et des professionnel(le)s ? Genre des métiers représentés et choix d'orientation des jeunes. *L'Orientation scolaire et professionnelle, 39*, 326-360.
- Bishop, D. W. (1970). Stability of the factor structure of leisure behavior: Analyses of four communities. *Journal of Leisure Research, 2*, 160-170.
- Bishwas, S. K. (2015). Achieving organization vitality through innovation and flexibility: An empirical study. *Global Journal of Flexible Systems Management, 16*, 145-156.
- Bloiland, P. A. (1984). Leisure and career development: For college students. *Journal of Career Development, 11*, 119-128.
- Brown, S. D., Ryan Krane, N. E., Brecheisen, J., Castelino, P., Budisin, I., Miller, M., & Edens, L. (2003). Critical ingredients of career choice interventions: More analyses and new hypotheses. *Journal of Vocational Behavior, 62*, 411-428.

- Brynjolfsson, E., & McAfee, A. (2014). *The second machine age: Work, progress, and prosperity in a time of brilliant technologies*. New York, NY: W. W. Norton & Company, Inc.
- Capiou, S. (2008). Les statuts des artistes en Europe : évolutions et perspectives. In F. Labadie (éd.), *Travail artistique et économie de la création* (pp. 99-108). Paris : Ministère de la Culture – DEPS.
- Cardoso, P. M., Taveira, M. C., Biscaia, C. S., & Santos, M. G. (2012). Psychologists' dilemmas in career counselling practice. *International Journal for Educational and Vocational Guidance*, 12, 225-241.
- Cerasoli, C. P., Nicklin, J. M., & Ford, M. T. (2014). Intrinsic motivation and extrinsic incentives jointly predict performance: A 40-year meta-analysis. *Psychological Bulletin*, 140, 980-1008.
- Chamberlin, C. M., & Zhang, N. J. (2009). Workaholism, health, and self-acceptance. *Journal of Counseling and Development*, 87, 159-169.
- Chevalier, V., & Dussart, B. (2002). De l'amateur au professionnel : le cas des pratiquant de l'équitation. *L'Année sociologique*, 52, 459-476.
- Clot-Siegrist, E. (2011). *Fiche d'auto-analyse des compétences : analyse de l'expérience*. Document de travail non publié. Institut de psychologie de l'Université de Lausanne.
- Danner, M., & Galodé, G. (2006). L'orientation professionnelle des diplômés des beaux-arts : étude des stratégies de positionnement. *L'Orientation scolaire et professionnelle*, 35, 69-81.
- Day, H. I. (1972). Work and leisure: Two sides of the same coin. *Conseiller Canadien*, 6, 251-259.
- Dietschy, P. (2004, juin). Profession : champion du monde ! *L'Histoire*, 288, 31-32.
- Dik, B. J., & Hansen, J. I. C. (2008). Following passionate interests to well-being. *Journal of Career Assessment*, 16, 86-100.
- Dobelli, R. (2013). *The art of thinking clearly*. New York, NY: HarperCollins.
- Durand, T. (2006). L'alchimie de la compétence. *Revue française de gestion*, 1, 261-292.
- Endler, N. S., & Parker, J. D. A. (1990). Multidimensional assessment of coping: A critical evaluation. *Journal of Personality and Social Psychology*, 58, 844-854.
- Ersner-Hershfield, H., Garton, M. T., Ballard, K., Samanez-Larkin, G. R., & Knutson, B. (2009). Don't stop thinking about tomorrow: Individual differences in future self-continuity account for saving. *Judgment and Decision Making*, 4, 280-286.
- Fabre, C., Gatignon-Turnau, A.-L., & Ventolini, S. (2012). Les stratégies de reconversion des sportifs professionnels : une lecture par les carrières intelligentes. *@GRH*, 4, 113-137.
- Falcoz, C. (2001). La carrière « classique » existe encore : le cas des cadres à haut potentiel. *Gérer et comprendre / Annales des Mines*, 64, 4-11.
- Feinstein, L., Bynner, J., & Duckworth, K. (2006). Young people's leisure contexts and their relation to adult outcomes. *Journal of Youth Studies*, 9, 305-327.
- Gaudron, J. P., Bernaud, J.-L., & Lemoine, C. (2001). Évaluer une pratique d'orientation professionnelle pour adultes : les effets individuels du bilan de compétences. *L'Orientation scolaire et professionnelle*, 30, 485-510.
- Gaudron, J. P., & Vautier, S. (2007). Analyzing individual differences in vocational, leisure, and family interests: A multitrait-multimethod approach. *Journal of Vocational Behavior*, 70, 561-573.
- Gottfredson, L. S. (1981). Circumscription and compromise: A developmental theory of occupational aspirations. *Journal of Counseling Psychology*, 28, 545-579.

- Gottfredson, L. S. (1994). Gottfredson's theory of circumscription and compromise. In D. Brown & L. Brooks (eds.), *Career choice and development* (pp. 179-232). San Francisco, CA: Jossey-Bass.
- Haggard, L. M., & Williams, D. R. (1992). Identity affirmation through leisure activities: Leisure symbols of the self. *Journal of Leisure Research*, 24, 1-18.
- Hammond, M. M., Neff, N. L., Farr, J. L., Schwall, A. R., & Zhao, X. Y. (2011). Predictors of individual-level innovation at work: A meta-analysis. *Psychology of Aesthetics Creativity and the Arts*, 5, 90-105.
- Hansen, J. I. C., & Scullard, M. G. (2002). Psychometric evidence for the Leisure Interest Questionnaire and analyses of the structure of leisure interests. *Journal of Counseling Psychology*, 49, 331-341.
- Heckhausen, J., & Tomasik, M. J. (2002). Get an apprenticeship before school is out: How German adolescents adjust vocational aspirations when getting close to a developmental deadline. *Journal of Vocational Behavior*, 60, 199-219.
- Hershfield, H. E. (2011). Future self-continuity: How conceptions of the future self transform intertemporal choice. *Decision Making Over the Life Span*, 1235, 30-43.
- Holland, J. L. (1997). *Making vocational choices* (3rd ed.). Odessa, FL: Psychological Assessment Resources.
- Hong, H., Milgram, R. M., & Whiston, S. C. (1993). Leisure activities in adolescents as a predictor of occupational choice in young adults: A longitudinal study. *Journal of Career Development*, 19, 221-229.
- Hulsheger, U. R., Anderson, N., & Salgado, J. F. (2009). Team-level predictors of innovation at work: A comprehensive meta-analysis spanning three decades of research. *Journal of Applied Psychology*, 94, 1128-1145.
- Kelly, J. R. (2009). Work and leisure: A simplified paradigm. *Journal of Leisure Research*, 41, 439-451.
- Kindelberger, C., Le Floc'h, N., & Clarisse, R. (2007). Les activités de loisirs des enfants et des adolescents comme milieu de développement. *L'Orientation scolaire et professionnelle*, 36, 485-502.
- Kleiber, D., Larson, R., & Csikszentmihalyi, M. (1986). The experience of leisure in adolescence. *Journal of Leisure Research*, 18, 169-176.
- Krumboltz, J. D. (2009). The happenstance learning theory. *Journal of Career Assessment*, 17, 135-154.
- Kuykendall, L., Tay, L., & Ng, V. (2015). Leisure engagement and subjective well-being: A meta-analysis. *Psychological Bulletin*, 141, 364-403.
- Leuty, M. E., Hansen, J. I. C., & Speaks, S. Z. (2016). Vocational and leisure interests: A profile-level approach to examining interests. *Journal of Career Assessment*, 24, 215-239.
- Lewis, S. (2003). The integration of paid work and the rest of life: Is post-industrial work the new leisure? *Leisure Studies*, 22, 343-355.
- London, M., Crandall, R., & Fitzgibbons, D. (1977). The psychological structure of leisure: Activities, needs, people. *Journal of Leisure Research*, 9, 252-263.
- McGonigal, J. (2015). *SuperBetter: A revolutionary approach to getting stronger, happier, braver and more resilient. Powered by the science of game*. New York, NY: Penguin Press.
- McKnight, K., Bernes, K., Gunn, T., Chorney, D., Orr, D., & Bardick, A. (2009). Life after sport: Athletic career transition and transferable skills. *Journal of Excellence*, 13, 63-77.

- Melamed, S., & Meir, E. I. (1981). The relationship between interests job incongruity and selection of avocational activity. *Journal of Vocational Behavior*, 18, 310-325.
- Melamed, S., Meir, E. I., & Samson, A. (1995). The benefits of personality leisure congruence: Evidence and implications. *Journal of Leisure Research*, 27, 25-40.
- Menger, P.-M. (2010). Les artistes en quantités : ce que sociologues et économistes s'apprennent sur le travail et les professions artistiques. *Revue d'économie politique*, 120, 205-236.
- Meyer, J. P., Stanley, D. J., Herscovitch, L., & Topolnytsky, L. (2002). Affective, continuance, and normative commitment to the organization: A meta-analysis of antecedents, correlates, and consequences. *Journal of Vocational Behavior*, 61, 20-52.
- Miller, W. R., & Rollnick, S. (2013). *L'entretien motivationnel : aider la personne à engager le changement* (2^e éd.). Paris : InterEditions.
- Parker, S. (1971). *The future of work and leisure*. London, UK: MacGibbon & Kee.
- Paullay, I. M., Alliger, G. M., & Stone-Romero, E. F. (1994). Construct validation of two instruments designed to measure job involvement and work centrality. *Journal of Applied Psychology*, 79, 224-228.
- Regan, M. C., & Roland, H. E. (1982). University-students: A change in expectations and aspirations over the decade. *Sociology of Education*, 55, 223-228.
- Roberts, K. (2013). Sociology of leisure. *Sociopedia.isa*.
- Rochat, S. (2015). Encourager le rêve ou confronter à la réalité ? Le dilemme des psychologues conseillers en orientation. *L'Orientation scolaire et professionnelle*, 44, 477-492.
- Rochat, S. (2016a, February). Getting "SuperBetter" at building one's career. *Career Convergence Web Magazine*.
- Rochat, S. (2016b, June). Helping clients think clearly when making career decisions. *Career Convergence Web Magazine*.
- Rochat, S., & Rossier, J. (2016). Integrating motivational interviewing in career counseling: A case study. *Journal of Vocational Behavior*, 93, 150-162.
- Roepke, A. M., Jaffee, S. R., Riffle, O. M., McGonigal, J., Broome, R., & Maxwell, B. (2015). Randomized controlled trial of SuperBetter: A smartphone-based / internet-based self-help tool to reduce depressive symptoms. *Games for Health Journal*, 4, 235-246.
- Ruffin-Beck, C., & Lemoine, C. (2011). Bilan de compétences, construction personnelle pour une dynamique professionnelle. *L'Orientation scolaire et professionnelle*, 40, 1-12.
- Schaufeli, W. B., Bakker, A. B., & Salanova, M. (2006). The measurement of work engagement with a short questionnaire: A cross-national study. *Educational and Psychological Measurement*, 66, 701-716.
- Siddiquee, A., Sixsmith, J., Lawthom, R., & Haworth, J. (2016). Paid work, life-work and leisure: a study of wellbeing in the context of academic lives in higher education. *Leisure Studies*, 35, 36-45.
- Stoltz, K. B., & Young, T. L. (2013). Applications of motivational interviewing in career counseling: Facilitating career transition. *Journal of Career Development*, 40, 329-346.
- Swain, D. A. (1991). Withdrawal from sport and Schlossberg's model of transitions. *Sociology of Sport Journal*, 8, 152-160.

- Taylor, K. F., Kelso, G. I., Cox, G. N., Alloway, W. J., & Matthews, J. P. (1979). Applying Holland vocational categories to leisure activities. *Journal of Occupational Psychology*, 52, 199-207.
- Throsby, D. (1994). A work-preference model of artist behaviour. In A. Peacock & I. Rizzo (eds.), *Cultural Economics and Cultural Policies* (pp. 69-80). Dordrecht, Netherlands.
- Throsby, D. (1996). Economic circumstances of the performing artist: Baumol and Bowen thirty years on. *Journal of Cultural Economics*, 20(3), 225-240.
- Tinsley, H. E. A., & Tinsley, D. J. (2004). Leisure and work, relationship between. In C. Spielberger (ed.), *Encyclopedia of applied psychology* (vol. 2, pp. 333-366). San Diego, CA: Elsevier.
- Tinsley, H. E. A., & Tinsley, D. J. (2015). Leisure. In P. J. Hartung, M. L. Savickas & W. B. Walsh (eds.), *APA Handbook of career intervention, vol. 2: applications* (pp. 209-222). Washington, DC: American Psychological Association.
- Tsaousides, T., & Jome, L. (2008). Perceived career compromise, affect and work-related satisfaction in college students. *Journal of Vocational Behavior*, 73, 185-194.
- Vodanovich, S. J., Piotrowski, C., & Wallace, J. C. (2007). The relationship between workaholism and health: A report of negative findings. *Organization Development Journal*, 25, 70-75.
- Vondracek, F. W., Ford, D. H., & Porfeli, E. (2015). *A living systems theory of vocational behavior and development*. Rotterdam, Netherlands: Sense Publishers.
- Vondracek, F. W., & Skorikov, V. B. (1997). Leisure, school, and work activity preferences and their role in vocational identity development. *Career Development Quarterly*, 45, 322-340.
- Waring, A. (2008). Health club use and "lifestyle": exploring the boundaries between work and leisure. *Leisure Studies*, 27, 295-309.
- Wilson, J. (1980). Sociology of leisure. *Annual Review of Sociology*, 6, 21-40.
- Wylleman, P., Alfermann, D., & Lavallee, D. (2004). Career transitions in sport: European perspectives. *Psychology of Sport and Exercise*, 5, 7-20.

RÉSUMÉS

L'importance accordée aux loisirs dans les sociétés occidentalisées interroge le rapport que ces activités entretiennent avec le choix professionnel chez les adolescent.e.s. Cet article offre un modèle permettant de conceptualiser les stratégies de conciliation entre loisirs sportifs et artistiques et carrière en quatre profils : les déterminés, les hédonistes, les pragmatiques et les proactifs. Il aborde les interventions de conseil en orientation les plus appropriées à chaque profil, avec une attention particulière à la méthode de l'entretien motivationnel (Miller & Rollnick, 2013) et à l'identification des compétences transférables. La discussion souligne les liens avec la préparation de la reconversion professionnelle.

The emphasis on leisure in western societies questions the relationship between these activities and the career choice of adolescents. This article provides a model for conceptualizing the strategies for conciliating art and sport leisure with career that identifies four different profiles: determined, hedonists, pragmatics and proactive. Most appropriate career counseling interventions for each profile are presented. Particular attention is paid to the method of motivational interviewing (Miller & Rollnick, 2013) and to the identification of transferable skills. The links with the preparation strategies for career transitions is discussed.

INDEX

Keywords : Leisure, work, career, conciliation, compromise, skills identification

Mots-clés : loisirs, travail, carrière, conciliation, compromis, analyse des compétences

AUTEURS

SHÉKINA ROCHAT

est Psychologue conseillère en orientation, assistante diplômée, doctorante, Institut de Psychologie de l'Université de Lausanne, Suisse. Thèmes de recherche : applications de l'entretien motivationnel en orientation scolaire et professionnelle. Contact : Institut de Psychologie, Université de Lausanne, CH-1015 Lausanne. Courriel : shekina.rochat@unil.ch

XAVIER BODOIRA

est Étudiant de Master en psychologie du conseil et de l'orientation, assistant-étudiant, Institut de Psychologie de l'Université de Lausanne, Suisse. Thèmes de recherche : évaluation du développement des compétences chez les étudiants de Bachelor en psychologie.